



ACTA DE EVALUACIÓN DE LA TESIS DOCTORAL

Año académico 2016/17

DOCTORANDO: **PISELLI, CAROLINA**

PROGRAMA DE DOCTORADO: **D432 ECONOMÍA Y GESTIÓN EMPRESARIAL**

DEPARTAMENTO DE: **ECONOMÍA**

TITULACIÓN DE DOCTOR EN: **DOCTOR/A POR LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ**

En el día de hoy 22/09/17, reunido el tribunal de evaluación nombrado por la Comisión de Estudios Oficiales de Posgrado y Doctorado de la Universidad y constituido por los miembros que suscriben la presente Acta, el aspirante defendió su Tesis Doctoral, elaborada bajo la dirección de INMACULADA CEBRIÁN LÓPEZ // LUIS TOHARIA CORTÉS.

Sobre el siguiente tema: *DIFERENCIACIÓN SALIRIAL Y DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO EN ARGENTINA*

Finalizada la defensa y discusión de la tesis, el tribunal acordó otorgar la CALIFICACIÓN GLOBAL⁶ de (no apto, aprobado, notable y sobresaliente): SOBRESALIENTE

Alcalá de Henares, 22 de Sep. de 2017

EL PRESIDENTE

Fdo.: J. Azqueta

EL SECRETARIO

Fdo.: José M. Latorre

EL VOCAL

Fdo.: SANTO MIGUEL LÓPEZ
BENITO

Con fecha 31 de octubre de 2017 la Comisión Delegada de la Comisión de Estudios Oficiales de Posgrado, a la vista de los votos emitidos de manera anónima por el tribunal que ha juzgado la tesis, resuelve:

- ☐ Conceder la Mención de "Cum Laude"
☒ No conceder la Mención de "Cum Laude"

FIRMA DEL ALUMNO,

FIRMA DEL ALUMNO,

La Secretaria de la Comisión Delegada

Fdo.: [Firma]

Fdo.: Carolina Piselli

⁶ La calificación podrá ser "no apto" "aprobado" "notable" y "sobresaliente". El tribunal podrá otorgar la mención de "cum laude" si la calificación global es de sobresaliente y se emite en tal sentido el voto secreto positivo por unanimidad.

INCIDENCIAS / OBSERVACIONES:



Universidad
de Alcalá

COMISIÓN DE ESTUDIOS OFICIALES
DE POSGRADO Y DOCTORADO

En aplicación del art. 14.7 del RD. 99/2011 y el art. 14 del Reglamento de Elaboración, Autorización y Defensa de la Tesis Doctoral, la Comisión Delegada de la Comisión de Estudios Oficiales de Posgrado y Doctorado, en sesión pública de fecha 31 de octubre, procedió al escrutinio de los votos emitidos por los miembros del tribunal de la tesis defendida por *PISELLI, CAROLINA*, el día 22 de septiembre de 2017, titulada *DIFERENCIACIÓN SALIRIAL Y DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO EN ARGENTINA*, para determinar si a la misma se le concede la mención "cum laude", arrojando como resultado, 3 votos en contra.

Por lo tanto, la Comisión de Estudios Oficiales de Posgrado **resuelve no otorgar la Mención de "cum laude"** a dicha Tesis.



Alcalá de Henares, 2 de noviembre de 2017
EL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE ESTUDIOS
OFICIALES DE POSGRADO Y DOCTORADO

Juan Ramón Velasco Pérez

Copia por e-mail a:

Doctorando: *PISELLI, CAROLINA*

Secretario del Tribunal: *JOSE MANUEL LASIERRA ESTEBAN*.

Directores de Tesis: *INMACULADA CEBRIÁN LÓPEZ//LUIS TOHARIA CORTÉS*



Universidad
de Alcalá

ESCUELA DE DOCTORADO
Servicio de Estudios Oficiales de
Posgrado

DILIGENCIA DE DEPÓSITO DE TESIS.

Comprobado que el expediente académico de D./D^a _____
reúne los requisitos exigidos para la presentación de la Tesis, de acuerdo a la normativa vigente, y habiendo
presentado la misma en formato: ☐ soporte electrónico ☐ impreso en papel, para el depósito de la
misma, en el Servicio de Estudios Oficiales de Posgrado, con el nº de páginas: _____ se procede, con
fecha de hoy a registrar el depósito de la tesis.

Alcalá de Henares a _____ de _____ de 20____



Fdo. El Funcionario



Universidad
de Alcalá

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA

Plaza de la Victoria

28802 Alcalá de Henares (Madrid)

Teléfonos: 91 885 42 01/ 4202 / 51 54

Fax: 91 885 42 39

dpto.economia@uah.es

Dra. Inmaculada Cebrián López, Profesora Titular de Universidad del Departamento de Economía de la Universidad de Alcalá

CERTIFICA que:

La Tesis Doctoral con título “Diferenciación salarial y distribución del ingreso en Argentina”, elaborada por D^a Carolina Piselli, ha sido dirigida por mí y reúne los requisitos exigidos para proceder a su defensa y aprobación, de acuerdo con la normativa vigente.

Y para que conste a los efectos oportunos firmo el presente certificado en Alcalá de Henares, a 28 de abril de 2017.

Dra. Inmaculada Cebrián López
Profesora Titular de Universidad del Departamento de Economía



Universidad
de Alcalá

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA

Plaza de la Victoria

28802 Alcalá de Henares (Madrid)

Teléfonos: 91 885 42 01/ 4202 / 51 54

Fax: 91 885 42 39

dpto.economia@uah.es

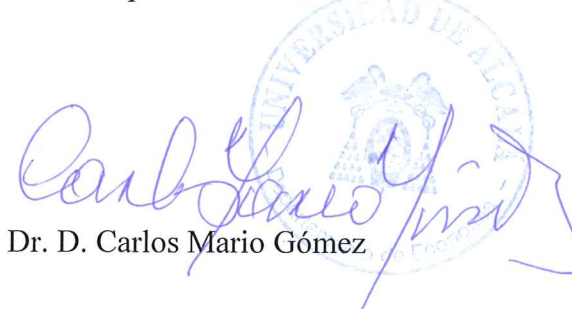
Dr. D. Carlos Mario Gómez Gómez, director del Departamento de Economía de la Universidad de Alcalá

CERTIFICA que:

La Tesis Doctoral titulada “Diferenciación salarial y distribución del ingreso en Argentina”, elaborada por D^a Carolina Piselli, reúne los requisitos exigidos para proceder a su defensa y aprobación de acuerdo con la normativa vigente.

Y para que conste a los efectos oportunos firmo el presente certificado en Alcalá de Henares, a 28 de abril de 2017.

Director del Departamento de Economía



Dr. D. Carlos Mario Gómez



Universidad
de Alcalá

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Departamento de Economía

DIFERENCIACIÓN SALARIAL Y DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO EN
ARGENTINA

TESIS DOCTORAL
DOCTORADO EN D258 ECONOMÍA

Autora: Carolina Piselli

Directores: Dra. Inmaculada Cebrián López
Dr. Luis Toharia Cortés

Alcalá de Henares 2017

Índice General

Índice de Gráficos.....	4
Índice de Cuadros.....	5
CAPÍTULO 1	
1. INTRODUCCIÓN.....	7
1.1 Motivación de la tesis y objetivo general.....	8
1.2. Objetivos específicos e hipótesis.....	15
1.3. La fuente de datos: Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de Argentina.....	19
1.4. Aspectos generales.....	23
CAPÍTULO 2	
2. LA DIFERENCIACIÓN SALARIAL: REVISIÓN TEÓRICA Y EMPÍRICA.....	25
2.1. Introducción.....	26
2.2. Las teorías de mercados de trabajo segmentados (SLM).....	27
2.2.1. La estratificación del mercado de trabajo.....	30
2.2.2. El modelo de competencia por empleo	43
2.3. El trabajo decente y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)....	55
2.3.1. Revisión del concepto de informalidad, su relación con el trabajo decente y los estratos del mercado de trabajo.....	60
2.4. Conexión del sistema educativo y el mercado laboral: Ideas relevantes de la teoría del capital humano y de las teorías credencialistas.....	66
2.5. Investigaciones guías sobre distribución salarial y de ingresos de Argentina.....	72
2.6. Comentarios finales.....	80
CAPÍTULO 3	
3. EL ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO Y EL SALARIO.....	81
3.1. Introducción	82
3.2. Índice de Calidad del empleo.....	83
3.3. Metodología de cálculo de los Índices de calidad del empleo.....	87
3.4 Los índices de calidad del empleo y la relación con el salario.....	92
3.4.1 Análisis de la evolución de los índices de calidad del empleo.....	95

3.4.2 Los grandes sectores: Público y Privado, el índice de calidad del empleo sin dimensión económica y el salario	97
3.5. Comentarios finales.....	104
CAPÍTULO 4	
4. DIFERENCIACIÓN SALARIAL, LOS GRANDES SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO Y LA CALIDAD DEL EMPLEO: LA NECESIDAD DE IR MÁS ALLÁ DEL PROMEDIO.....	106
4.1. Introducción.....	107
4.2. El Índice de calidad del empleo sin seguridad económica y el salario por grandes sectores: Cuantiles.....	107
4.3. Metodología.....	114
4.3.1. Estimación de la distribución condicional.....	117
4.4 Resultados gráficos.....	118
4.5 Comentarios Finales.....	130
CAPÍTULO 5	
5. CONCLUSIONES.....	133
5.1. Comentarios y conclusiones finales.....	134
5.2. Futuras líneas de investigación.....	139
BIBLIOGRAFÍA.....	140
ANEXOS	
ANEXO I.....	152
Mapa I.1A: Gran Buenos Aires.....	152
I.2. La disponibilidad de la EPH puntual en soporte informático.....	154
ANEXO II.....	168
II.1 Reseña del contexto político-económico 1989-1990.....	168
II.2 Reseña del contexto político-económico 1991-1999.....	170
II.3 Contexto político-económico 1999-2003.....	182
II.4. Resultados económicos-resumen.....	189
II.5. Información adicional del mercado laboral argentino.....	194
ANEXO III.....	197
ANEXO IV.....	200
IV. 1. Los índices de calidad del empleo.....	200
IV.2. Estadística de los covariados.....	202

Índice de Gráficos

Gráfico 1.1: Esquematzación del Mercado de trabajo.....	9
Gráfico 1.2: Esquematzación del Mercado de trabajo asalariado y sus posibles estratos.....	17
Gráfico 2.1: Fila simplificada de trabajadores potenciales.....	47
Gráfico 2.2: Modelo de competencia de empleo en el Mercado de trabajo asalariado (tres tipos de empleos).....	53
Gráfico 2.3: La estratificación del mercado de trabajo asalariado por calidad del puesto.....	64
Gráfico 3.1: Índice de Calidad del Empleo asalariado sin dimensión de seguridad económica (Icesse).....	94
Gráfico 3.2: Índices de Calidad del Empleo asalariado con y sin la dimensión de seguridad económica (Ice e Icesse).....	96
Gráfico 3.3: Icesse y logaritmo del salario mensual real (lnwmesr) por sector público y sector privado.....	100
Gráfico 3.4: Icesse y logaritmo del salario mensual real (lnwmesr) por sector público y sector privado.....	102
Gráfico 4.1: Icesse y el lnwmesr por sector público y sector privado.....	109
Gráfico 4.2: Icesse y el lnwmesr por sector público y sector privado.....	112
Gráfico 4.3: Brechas salariales sector público-sector privado.....	120
Gráfico 4.4: Brechas salariales sector público-sector privado.....	122
Gráfico 4.5: Brechas salariales sector público-sector privado.....	125
Gráfico 4.6: Brechas salariales sector público-sector privado.....	126
Gráfico 4.7: Brechas salariales sector público-sector privado.....	128
Gráfico II.7A: Empleo informal Gran Buenos Aires (GBA)-Ocupados de 15 a 64 años.....	194
Gráfico II.8A Composición por Estabilidad de la relación laboral: Asalariados interior.....	194
Gráfico II.9A: Composición de Asalariados por cantidad de Beneficios Sociales obtenidos de la ocupación. Interior.....	195
Gráfico II.10A: Composición de Asalariados por Sector Público (SP)-Privado (SPv). Interior.....	195

Gráfico II.11A: Composición de Asalariados en el SP y SPv teniendo en cuenta la formalidad de la ocupación. Interior.....	196
---	-----

Índice de Cuadros

Cuadro 3.1: La transformación de características del puesto asalariado en funcionamientos con intervención de factores personales, sociales y políticos...	
Cuadro 3.2: Grandes dimensiones, dimensiones e indicadores del índice de calidad de empleo (Ice).....	86
Cuadro 3.3: Indicadores.....	88
Cuadro 3.4: Índices de calidad del empleo.....	90
Cuadro I.1A: Nombre del Aglomerado, Año y Onda de incorporación al Programa Encuesta Permanente de Hogares.....	92
Cuadro I.2A: Dominios de estimación, EPH continua, Trimestres: Tercero 2003-Segundo 2006.....	153
Cuadro I.3A: Formatos disponibles en soporte informático de Bases de Datos EPH. 1990-1994.....	156
Cuadro I.4A: Formatos disponibles en soporte informático de Bases de Datos EPH. 1995-1998.....	157
Cuadro I.5A: Formatos disponibles en soporte informático de Bases de Datos EPH. 1999-2003.....	160
Cuadro I.6A: Estructura de las bases de datos R2, BU, BT y BUA.....	164
Cuadro II.1A: Evolución de los ciclos económicos; principales leyes laborales; presidentes y ministros de economía.....	166
Cuadro II.2A: Evolución del Producto Bruto Interno (PBI) total y por sectores productores de bienes y servicios.....	172
Cuadro II.3A: Balance de Pagos, 1992-2003.....	182
Cuadro II.4A: Exportaciones por grandes rubros, 1990-2003.....	184
Cuadro II.5A: Importaciones por uso económico, 1990-2003.....	184
Cuadro II.6A: Evolución de las principales variables macroeconómicas, 1990-2003.....	185

Cuadro IV.1A: Índices de calidad del empleo.....	192
Cuadro IV.2A: Cálculos de estadísticos de distribución Ice. Interior-GBA....	200
Cuadro IV.3A: Covariados.....	201
	202

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

1.1 Motivación y objetivos

La disciplina de la economía laboral tiene como objetivo conocer, explicar y mejorar el funcionamiento y resultados del mercado de trabajo en las economías.

Fue Luis Toharia Cortés, quién con sus aportes teóricos, empíricos y de política aplicada en esta área, contribuyó a mejorar la comprensión del desempeño del mercado de trabajo español¹ e impulsó en muchos de sus alumnos la curiosidad de comprender mejor el funcionamiento de este mercado en otras economías más allá de la española.

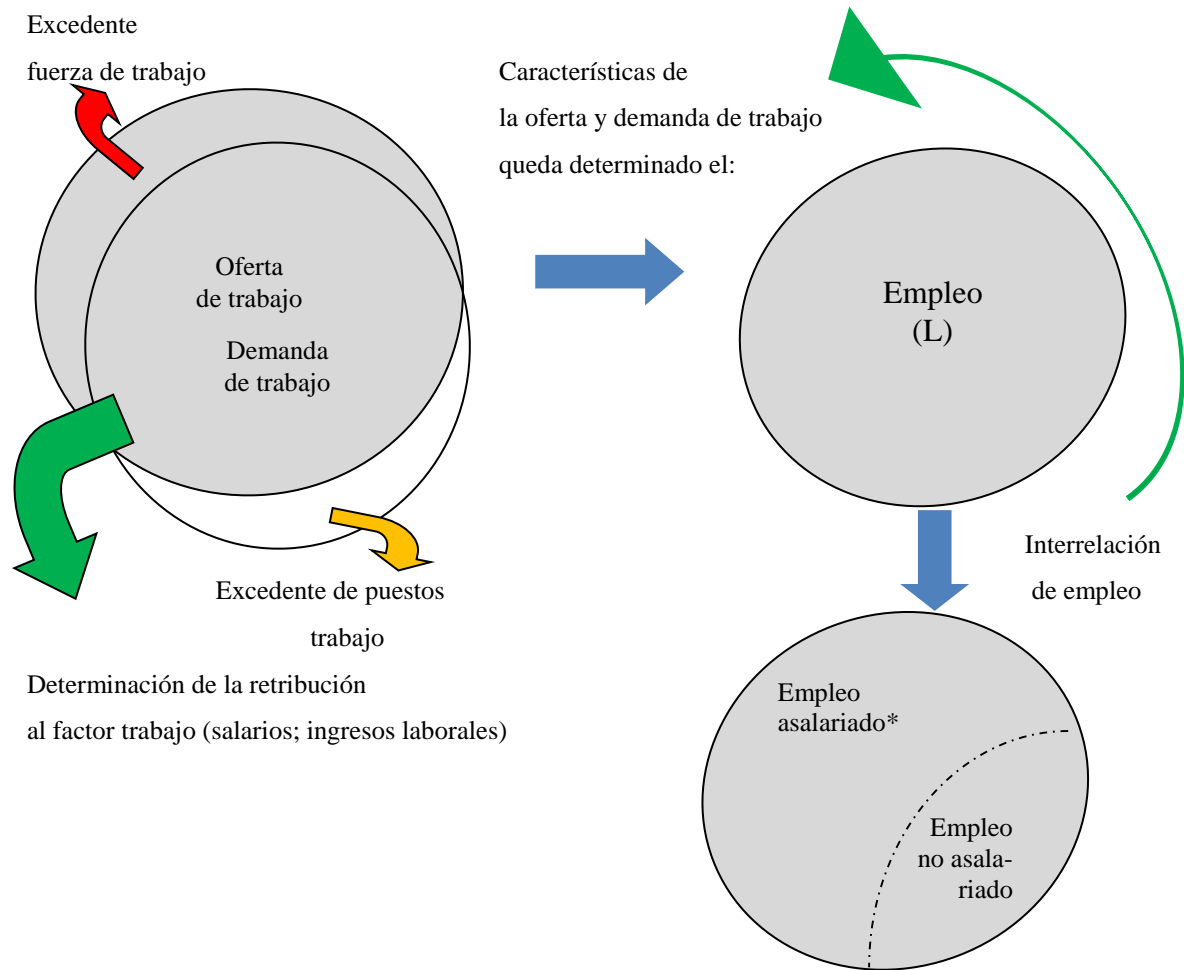
Se puede mirar al mercado laboral desde una visión ortodoxa, la demanda de trabajo demanda derivada de la demanda de bienes y servicios, la cual, en conjunción con la producción de tales bienes y servicios, señala a las empresas productoras como las principales contratistas de mano de obra, en la medida en que ésta pueda contribuir a la producción de dichos bienes y servicios. Por otro lado, la oferta de trabajo, relacionada con la conducta de la población que ha decidido trabajar por una remuneración en dinero y cuyas decisiones sobre cuánto, en qué trabajar se constituyen en decisiones básicamente individuales.

Sin embargo, desde una visión más amplia, las condiciones laborales delimitan la relación laboral de empleo, tanto desde la oferta como desde la demanda de trabajo. Tanto los empresarios como los trabajadores son agentes activos, cuyas pautas de conducta modelan una relación colectiva que estará afectada por factores potencialmente negociables, Fina y Toharia (1987). La segunda visión configura el marco teórico que se elige para este trabajo.

Pensar en una interrelación colectiva entre la oferta y la demanda de trabajo, en un *determinado* contexto socioeconómico (Gráfico 1.1), permite considerar que en dicha interrelación no sólo se determinará la retribución en ingresos al factor trabajo (salarios y otros ingresos laborales), el nivel de empleo (L) de la economía y la configuración de las categorías ocupacionales, de acuerdo a las interrelaciones que, además, surjan entre el capital y el factor trabajo: empleo no asalariado (*Empleador-Patrón, Cuenta Propia*) y empleo asalariado (*Asalariados*) de dicho contexto, sino que los propios agentes se forman y transforman en esta interrelación (Fina y Toharia, 1987, p. 53).

¹ Jimeno y Pérez Infante (2012), pág. 9.

Gráfico 1.1: Esquematzación del Mercado de trabajo



Referencias: *Durante el periodo de estudio, aproximadamente el 70 por ciento del empleo era asalariado.
Fuente: Elaboración propia en base a lecturas teóricas sobre economía laboral.

El factor trabajo, se define como un recurso económico, generalmente concebido en la economía como un insumo de la producción (Nicholson, 2005) o como un servicio (McConnell et al., 2007), resaltando su dimensión económica. Sin embargo, desde la segunda visión, se reconoce que este factor tiene características complejas únicas, distintas a las del producto y a las de otros factores productivos. En una dimensión sociológica, la visión se enriquece y complejiza aún más, el factor trabajo es visto como un factor de alienación, subordinación, heteronomía e incluso de explotación (Castel, 2010). Si se sigue a Castel, dentro de la sociedad salarial, se desarrollan las articulaciones de tres dimensiones, económica, sociológica y jurídica y el trabajo se considera dentro de un sistema de derechos y deberes que se rige no sólo por la utilidad económica sino por su utilidad colectiva.

Para Castel, el trabajo asalariado moderno, enfrenta una tensión dialéctica ya que el trabajo coacciona al trabajador, pero también es el basamento que le permite ser socialmente reconocido. Además, se puede encontrar que la subordinación, heteronomía, muchas veces sea compensada por salarios que superan el umbral de supervivencia y también por protecciones y derechos. Entonces, la consolidación de la condición salarial junto a la fuerza de los soportes de protección y seguridad, son los que permitirían la liberación de la supremacía del trabajo del trabajador. Y, por lo tanto, asalariados reconocidos y protegidos se corresponderían con mayor probabilidad con trabajadores que salen del orden de trabajo, desarrollando otras actividades, culturales, de esparcimiento, de participación en la vida asociativa y social. Y, asalariados no reconocidos y desprotegidos, se asociarían a trabajadores completamente inmersos en el orden del trabajo o con menor probabilidad de desarrollar otras actividades más allá de las laborales.

Ya sea la perspectiva de Fina y Toharia (1987) o de Castel (2010), se reconocen importantes aspectos que caracterizan y dan forma a la interrelación de trabajo o empleo.

El interés de este trabajo de tesis está puesto en la relación laboral asalariada, debido a que en las economías de los últimos tiempos, la condición asalariada oscila entre la alienación, explotación y la dignificación, siendo sólo en este último caso, cuando el trabajo se convierte en soporte de derechos y protecciones del trabajador asalariado.

Entonces, como señalan Fina y Toharia (1987), “la relación laboral no es ni única ni principalmente una relación mercantil, sino también, y, sobre todo, una relación social entre empleador y su empleado, así como entre los diferentes empleados” (p.57).

Es justamente la existencia de dichas relaciones sociales, lo que distingue el intercambio que se da en el mercado laboral de la compraventa de otro servicio (Fina y Toharia, 1987, p.57).

Un punto fundamental señalado por los autores, es que “lo que el empleador contrata en el mercado es la capacidad para trabajar del empleado, mientras que lo que realmente necesita para llevar a cabo la producción es el trabajo efectivamente realizado por el individuo” (p.57). Por lo tanto, es la conversión del trabajo potencial en trabajo efectivo la que se encuentra atravesada por la relación social empleador-empleado.

Sin embargo, una variable netamente económica, también media en la conversión trabajo potencial-trabajo efectivo. De hecho, los salarios son componentes determinantes en la

extracción de trabajo efectivo, o en palabras de los autores, la productividad del trabajo depende del nivel de salarios.

Bajo esta visión más amplia del mercado de trabajo, analizar diferenciales salariales implica ir más allá de consideraciones de diferencias en capacidades innatas e inversiones en capital humano de los oferentes de trabajo (Fina y Toharia, 1987, p.53) y este trabajo busca ir más allá de la mirada ortodoxa.

Por lo tanto, se recurre en primer lugar, a un enfoque teórico como la *Estratificación del mercado de trabajo*. Las ideas de Piore, Doeringer y otros institucionalistas, hacen referencia a cierta *heterogeneidad* importante en los *puestos de trabajo*. Destacándose, en este caso, que la diferenciación también puede surgir desde el lado de la demanda de trabajo. Y dicha heterogeneidad sería importante de considerar, tanto en las relaciones laborales como en los niveles salariales.

Por otro lado, al utilizar las bases de datos, uno se enfrenta, generalmente, a observaciones donde los individuos están unidos con sus puestos de trabajo y lo relevante serían tanto las características de estos individuos como la de los puestos.

Siguiendo también a (Rosen, 1986) y así mismo en contraste con el paradigma habitual del mercado de trabajo, donde las identidades de los agentes son irrelevantes desde el punto de vista de los resultados finales; el “cómo”, “quién” y “para quién” se trabaja, tiene una gran importancia en términos de eficiencia y respecto a la determinación de retribuciones salariales. En este sentido, este trabajo de tesis tiene en cuenta las grandes instituciones, el Estado y el Mercado.

Se destaca, también, el modelo de competencia por el empleo, expuesto por (Thurow, 1975), sus ideas son muy importantes, por el papel que juegan en teorías sobre ganancias personales y la consecuente distribución del ingreso laboral en una economía. Por un lado, el autor sostiene que los individuos tienen una gama de productividades marginales posibles, que dependen de características del puesto tales como la motivación. Y por otro, el empleador necesita establecer una estructura de salarios que incentive a la fuerza de trabajo y motive la cooperación voluntaria de los trabajadores (p.106).

Consecuentemente, un enfoque centrado solo en las características de la oferta de trabajo (*teoría de capital humano*), lleva a explicar las diferencias salariales exclusivamente desde esa perspectiva. Dejando sin considerar múltiples factores, como por ejemplo que individuos de características de capital humano similares podrán estar distribuidos en una

gama más, o menos, homogénea de oportunidades de empleo y de salarios; existencia de desigualdades sociales y políticas del contexto (Fina y Toharia, 1987).

Luego, dadas las características personales de los asalariados, se debe considerar que los espacios de trabajo asalariados tienen distintas características y remuneraciones, que son determinadas por los empleadores y sobre las cuales los asalariados tienen cierto poder de negociación, dependiendo de las circunstancias de la economía.

Entonces, desde una perspectiva macroeconómica y siguiendo a Bentolila et al. (2008), es importante resaltar que los lineamientos macroeconómicos de una economía pueden moldear la legislación de protección del empleo lo cual, a su vez, determina los lineamientos fundamentales de funcionamiento del mercado laboral.

De esta observación, se deriva el principal interés de observar el periodo 1995-2003 de la Argentina y años más recientes, ya que en dicho periodo se siguió un modelo macroeconómico, de características muy particulares, y en el cual, el funcionamiento del mercado de trabajo se condicionó para que resulte práctico a las pautas macroeconómicas que se habían determinado. El periodo bajo análisis de este trabajo de tesis se encuentra situado entre 1995-2015.

Este trabajo de tesis doctoral resalta la importancia de mirar el funcionamiento del mercado de trabajo de Argentina desde una perspectiva que va más allá de la teoría neoclásica. Bajo una mirada más amplia, destaca lo relevante de cuantificar el *grado de calidad* de los *puestos* ocupados por los *trabajadores asalariados* en dicho mercado², durante el periodo, ya señalado 1995-2015, a fin de analizar diferencias salariales una vez que se cuantifica básicamente ese grado de calidad.

En la economía argentina, siempre resultó interesante analizar temas como las diferencias salariales y la distribución de ingresos, en 1979 Diéguez y Petrecolla, analizan la distribución de ingresos en el Gran Buenos Aires (GBA)³, encontrando un efecto conjunto importante de variables como educación y ocupación. A lo largo de los noventa y dos mil, surgieron diversos estudios, Altimir y Beccaria (1999, 2001), Mauricio (2001), Groisman

² Para el periodo bajo análisis, existe una vasta literatura que ha trabajado con los datos estadísticos del Gran Buenos Aires (GBA) y en una proporción menor la que se ha dedicado al interior argentino, o a ambos, los trabajos de Altimir y Beccaria (1999), Gasparini y Cruces (2008) son ejemplos de estos últimos. Por lo tanto, muchas veces se hará mayor hincapié en el análisis del mercado laboral de las regiones del interior argentino, dado que es aquí, donde se han detectado más vacíos en la literatura sobre la temática de interés.

³ En el Anexo I, Mapa I.1A, se muestra como se encuentra constituida la región Gran Buenos Aires (GBA).

y Marshall (2005), Gasparini y Cruces (2008) entre muchos otros, que analizan los cambios en el mercado de trabajo y en la distribución del ingreso.

Se suma a este rasgo, la importancia de realizar un estudio de la diferenciación salarial con foco en la calidad de los puestos de trabajo incluyendo ese periodo tan peculiar en la Argentina. Así mismo, este trabajo de tesis doctoral busca contribuir en la comprensión de lo ocurrido en esa época y en cómo se encuentra la situación en un tiempo más reciente, considerando que la situación del asalariado del interior argentino dista de la del asalariado de GBA. Dicha desagregación por regiones se realizará siempre que sea posible.

A fin de medir el grado de calidad de los puestos, se construyen dos índices de calidad de empleo, considerando diversas dimensiones componentes, siguiendo enfoques teóricos como el de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2002, 2011a, 2011b); Piore (1974, 1975, 1980a, 1980b) y Doeringer y Piore (1975).

Una vez cuantificado el grado de calidad de los puestos ocupados asalariados, resulta importante indagar ¿quiénes ocupan los mejores y los peores puestos? ¿Existe diferenciación salarial entre ellos? ¿Las diferencias salariales se explican por la composición del grupo? Son preguntas que guiarán los objetivos de esta tesis doctoral.

Por lo tanto, el objetivo general de este trabajo de tesis doctoral, radica en analizar determinantes estructurales y no estructurales de la diferenciación salarial para grupos de puestos-trabajadores asalariados de distinta calidad en Argentina, entre los años 1995-2015.

De esta manera, se plantea una comprensión sistémica de la diferenciación salarial, conjugando teorías desarrolladas por distintos autores, pero que se cree relevante de aplicar en forma conjunta. La selección y conjunción de las teorías se han realizado a partir de la observación de las estadísticas y de los hechos respecto al desempeño macroeconómico, social y de políticas que han delineado una configuración particular del contexto socioeconómico de la Argentina del periodo 1995-2015⁴.

A fin de alcanzar el objetivo general propuesto, los objetivos específicos de este trabajo son:

⁴ Los noventa e inicios de los años dos mil, fue un periodo muy especial para la Argentina, un análisis descriptivo de esa época se presenta en el Anexo II de este trabajo de tesis doctoral, a fin de brindar un conocimiento más acabado del periodo.

- 1) Identificar *grupos de puestos asalariados de distintos grados de calidad* en el mercado de trabajo argentino, a partir de características de demanda de trabajo.
- 2) Analizar la diferenciación salarial entre el sector público y el sector privado, dentro de grupos de alta y baja calidad, controlando las *principales características* de quiénes los ocupan (edad, años de educación, género; características de la oferta de trabajo). Aquí cobra importancia tener en cuenta que se trata de un análisis de GBA e interior argentino, los cuales son muy heterogéneos.
- 3) Observar el efecto que los desempleados con alto nivel educativo (Relacionado con modelo de Thurow) y el efecto que la participación de la industria manufacturera en el producto bruto geográfico de las provincias (PBG) (Relacionado con el enfoque de Piore y Thurow) producen sobre las diferencias salariales estudiadas. Este objetivo solo será para el caso del interior.

En relación al primer objetivo, la *primera hipótesis*, que se plantea es que, dada la existencia de espacios laborales diferenciados, en cuanto a *calidad*, existe una relación directa con el *nivel* salarial. No se espera que exista cierta compensación salarial por ocupar un puesto de baja calidad.

La *segunda hipótesis*, asociada al segundo objetivo, es que se espera encontrar que la brecha salarial entre grandes sectores, sector público y privado, dentro de puestos de alta y baja calidad se haya ampliado en el periodo 1995-2003 y haya disminuido en el segundo periodo 2004-2015.

El tercer objetivo se relaciona con la *tercera* de las *hipótesis*, que se analiza conjuntamente. Se configura teniendo en cuenta los aportes teóricos de Thurow, cuanto mayor es la proporción de desocupados con capital humano suficiente (nivel educativo formal alto) para ocupar los mejores puestos y si la demanda de trabajo de ese estrato no se incrementa, entonces se espera un efecto de la proporción de desempleados con alto nivel educativo sobre la diferencia salarial entre sector público y sector privado de los puestos de baja calidad.

Además, considerando que una parte de los datos corresponde a los centros urbanos del interior argentino y dada la heterogeneidad de la configuración productiva del interior (Coatz et al., 2010 y 2011) junto a miradas teóricas de Piore y Thurow, se espera que la participación de la industria manufacturera en el Producto Bruto Geográfico (PBG) de las

provincias también tenga un impacto sobre la calidad de los puestos y por lo tanto, podría llegar a afectar las brechas entre el sector público y privado para los puestos de baja calidad.

Una explicación más profunda de los objetivos e hipótesis de trabajo se realiza a continuación.

1.2. Objetivos específicos e hipótesis

En este trabajo, se recurre a enfoques teóricos contrapuestos, una teoría clásica y otras institucionalistas, la razón por lo cual se hace esto se debe exponer explícitamente.

Una de las principales diferencias de partida de las teorías, es que básicamente el mercado de trabajo opera de manera diferente. Bajo la teoría de capital humano, el mercado de trabajo funciona de manera más perfecta y aceptada, entonces, un mayor nivel educativo logrado por el trabajador, implica mayor productividad y, en consecuencia, mayor salario-menor desempleo. Así, la *teoría del capital humano* se centra en la oferta de trabajo, dando por sentado que a mayor capital humano, mayor es la posibilidad de mejorar los salarios, sin especificar directamente nada sobre la demanda de trabajo⁵.

Por lo tanto, desde una visión extrema de la teoría del capital humano, la diferencia salarial entre dos individuos exactamente iguales, salvo en el nivel de capital humano alcanzado, implica mayores salarios para el que presenta mayor capital humano en el mercado de trabajo. Sin embargo, nada se dice sobre el ajuste, ensamble o *matching*, del trabajador a determinado puesto de trabajo, ni que ese ajuste pueda estar en cierta manera condicionado por el capital humano acumulado y por el contexto socioeconómico que ofrezca la economía en la que se desarrolla el individuo.

Mientras la *teoría de la estratificación del mercado de trabajo* se centra en la demanda de trabajo, y permite reconocer que los puestos de trabajo pueden tener características diferentes, aun cuando las características de los trabajadores que los ocupan sean exactamente iguales, lo cual, también puede implicar diferencias de salarios, aunque los individuos sean idénticos.

Bajo esta teoría, el mercado de trabajo funciona de manera imperfecta, el acceso de los trabajadores a los puestos no es instantáneo y los trabajadores deben tener ciertas

⁵ Aunque indirectamente, algunos aspectos de demanda se consideran vía el empleo y las expectativas de salarios debidos a cambios en los ciclos económicos Albert et al. (2003, p.15).

características en promedio para alcanzar los distintos tipos de puestos. Consecuentemente, el capital humano del trabajador puede convertirse o no en la llave que le dé acceso a puestos de mayor calidad, existentes bajo determinado contexto económico. Es en este sentido, que es importante tener en cuenta enfoques como la *hipótesis de la selección y credencialismo* (Phelps, 1972, Arrow 1973, Spence, 1973).

Dicho esto, el primer objetivo específico es identificar *grupos de puestos asalariados de distintos grados de calidad* en el mercado de trabajo del interior argentino y de GBA, a partir de *características del puesto de trabajo*, por lo tanto, con una visión puesta en la demanda de trabajo.

Con la finalidad de detectar a estos grupos de *puestos asalariados*, desde un punto de vista teórico, se recurrirá a la teoría institucionalista⁶, principalmente al enfoque de la estratificación del mercado de trabajo, reflejado en los trabajos de Piore (1974, 1975, 1980a, 1980b), entre otras publicaciones. Estas ideas se complementan con otros conceptos categóricos como los desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo, OIT (2011b), para lograr formalizar las dimensiones de *calidad* de los puestos de trabajo asalariados a investigar.

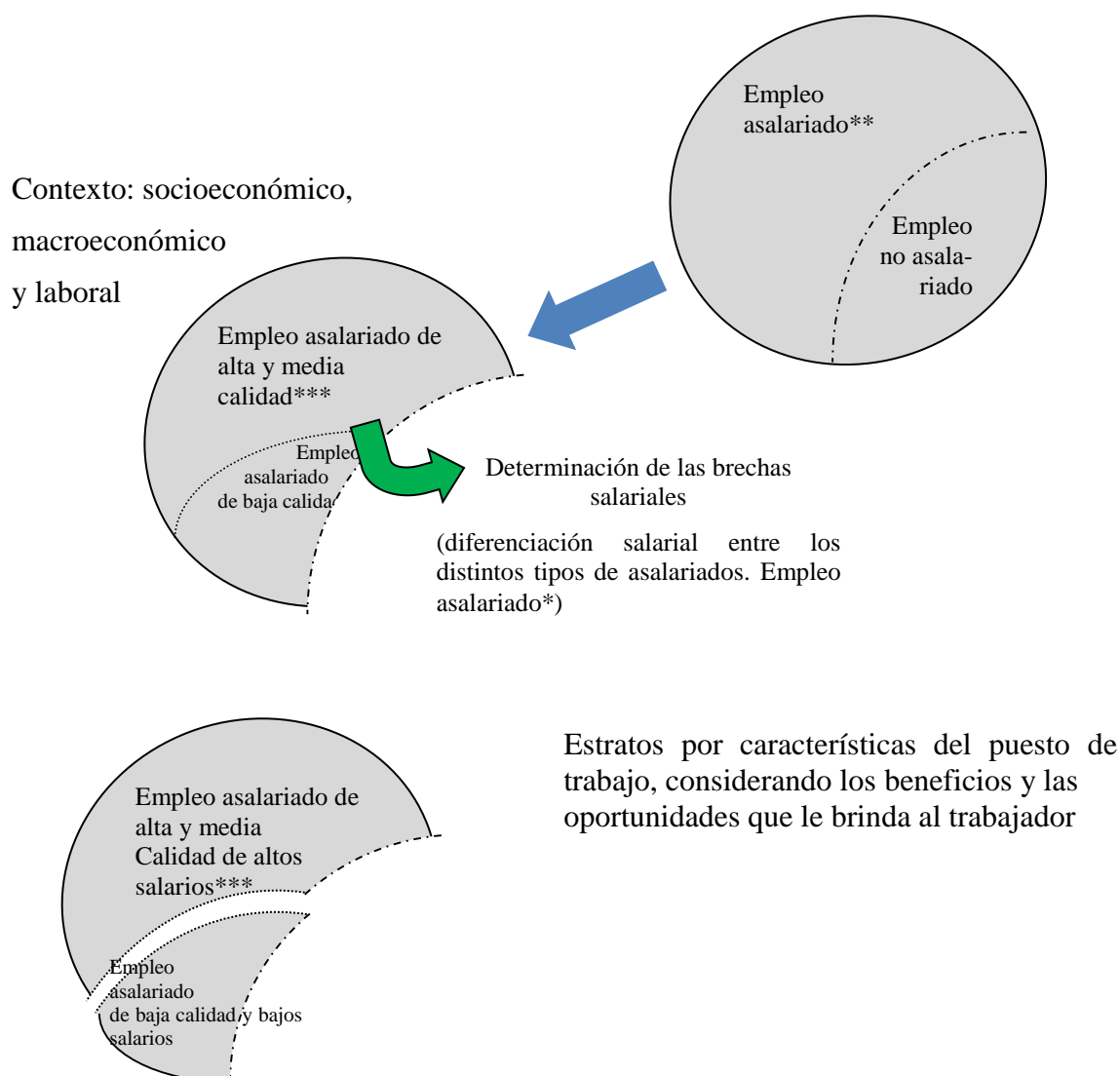
La *primera hipótesis* planteada por este trabajo, es que, dada la existencia de espacios laborales diferenciados, en cuanto a *calidad*, el *nivel* salarial que corresponde a un puesto de calidad baja es bajo y el *nivel* salarial de los puestos de alta calidad son altos⁷. Se pueden constituir estratos del mercado, a modo de ejemplo en el Gráfico 1.2 se esquematiza como el empleo asalariado, en grado extremo, podría estar constituido por empleos de alta/media calidad y salarios altos y por empleos de baja calidad y salarios bajos, siguiendo los análisis de los desarrollos teóricos de Piore y la categorización de la OIT sobre *trabajo decente*.

Con respecto al segundo objetivo, analizar la diferenciación salarial entre el sector público y el sector privado, dentro de grupos de alta y baja calidad, controlando las *principales características* de quiénes ocupan los puestos de alta y baja calidad, específicamente nivel de educación formal, la edad y el género, si bien, se presta atención a los enfoques de Piore, también los aportes de la teoría del capital humano, como las posturas más críticas

⁶ En el Anexo III se presenta una breve reseña del Institucionalismo.

⁷ “La calidad no debería ser una cuestión de interés en la medida en que la teoría de las diferencias salariales compensatorias se cumpla” (Arranz et al., 2016, p. 13).

Gráfico 1.2: Esquematización del Mercado de trabajo asalariado y sus posibles estratos



Referencias: * “el empleo asalariado moderno no es solamente la consecuencia de un modo de producción. Es el producto de un compromiso dinámico entre una exigencia económica (optimizar la capacidad productiva de la fuerza de trabajo), una exigencia social (dominar los riesgos que conducen a los trabajadores a la inseguridad) y una exigencia política (garantizar la cohesión de la sociedad bajo la égida del Estado).” Castel (2010, p.108).

** Durante el periodo de estudio, aproximadamente el 70 por ciento del empleo era asalariado.

*** Para definir el grado de calidad, se apelará al concepto de Trabajo Decente OIT (2011b), tomando bajo consideración sólo el trabajo asalariado.

Fuente: Elaboración propia en base a lecturas teóricas sobre economía laboral.

de la *hipótesis de la selección* (Phelps 1972, Arrow 1973, Spence 1973, Blaug 1993, Pons 2000) no se pierden de vista.

Realizada una identificación de las diferencias de calidad de los puestos, la *segunda hipótesis*, que se establece en esta tesis doctoral, es que se espera encontrar que la brecha salarial condicionada entre grandes sectores, sector público y privado, dentro de puestos de alta y baja calidad se haya incrementado en el periodo 1995-2003 y haya disminuido en el segundo periodo 2004-2015.

Se prestará atención a características personales de quienes ocupan los puestos de alta y baja calidad, lo cual permitirá tener en cuenta el efecto composición de los diferenciales salariales, considerando la vasta contribución teórica y empírica sobre estas cuestiones, por ejemplo, Blinder (1973); Mincer et al. (1974); Oaxaca (1973); Neumark (1988) entre otros.

Capturar el efecto del nivel educativo formal sobre las brechas salariales, es importante, dados los aportes de la teoría de capital humano, mayor educación formal produce mayor productividad y desde la hipótesis de la selección, para la cual el nivel de educación formal está asociado a mayor productividad innata, implicará el acceso a mejores puestos. En ambos casos, el mayor nivel educativo implicaría mayores salarios.

Seguir a Altimir y Beccaria, (1999, 2001) respecto a lo acontecido en el primer periodo 1995-2003, lleva a reconocer que la incorporación de tecnología en una economía que registraba atraso técnico, podría haber privilegiado el empleo de trabajadores de mayor cualificación. Si a esto se agrega, un contexto de débil generación de puestos de trabajo en el sistema productivo, lo cual, se evidencia en las altas tasas de desempleo registradas en el periodo, el contexto que se ha dado, en ese periodo, lleva a estar más cerca del modelo de competencia por el empleo de Thurow (1975).

A fin de cumplir con el tercer objetivo de observar el efecto que dos características del contexto tienen sobre los diferenciales salariales, se analizará, siguiendo a Thurow (1975), el efecto que la proporción de desempleados con alto nivel educativo produce sobre el diferencial salarial entre sector público y sector privado de los puestos de baja calidad. Los aportes teóricos del modelo de competencia resultan muy relevantes para este objetivo.

En un contexto macroeconómico de altas tasas de desempleo como las del primer periodo 1995-2003, se puede pensar en la existencia de nutridas filas de trabajadores buscando

empleo. De esta manera, el efecto que la fila produzca sobre los salarios reales dependerá de si las características (*background characteristics*) del grupo de trabajadores más aventajado, en este caso en términos de educación formal, impactan o no en cómo los potenciales empleadores valoran a ese conjunto de características de manera de reflejarlo en el salario que fijan para los puestos.

Siguiendo, al modelo de Thurow (1975), la valoración de los empleadores del *background characteristics*, estará relacionado con cómo ese *background characteristics* afecta los potenciales costes de entrenamiento y con el número de puestos para los cuales estos costes de entrenamiento son relevantes, lo cual, estará necesariamente influenciado por el contexto económico que prevalece para un determinado sector.

En cuanto, a la segunda característica contextual, que se tendrá en cuenta, se tiene la participación o peso de la industria manufacturera en el PBG. Esta variable permite quizás dar cuenta o captar la heterogeneidad productiva del interior, aspecto importante reseñado por Coatz et al. (2010 y 2011), y a considerar.

En este sentido, la *tercera hipótesis* planteada, será si ambas variables llegan a capturar los efectos que estos aspectos regionales tienen sobre los diferenciales salariales analizados de la misma manera que lo puede capturar la inclusión de variables dummies regionales y cual es efecto de las mismas sobre dichos diferenciales salariales.

A continuación, se presenta la fuente de datos que se emplea en este trabajo de tesis.

1.3. La fuente de datos: Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de Argentina

La fuente de datos que se utiliza en este trabajo es la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de Argentina. La EPH es un programa nacional e intercensal, que realiza el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) desde 1972 y en forma conjunta con las Direcciones Provinciales de Estadística (DPE) desde 1974.

Este programa tiene como misión conocer y caracterizar a la población desde su inserción socioeconómica. Pretende por lo tanto echar luz sobre la situación socioeconómica y demográfica de las personas y especialmente de los hogares, por ser éstos los núcleos básicos de convivencia en donde los individuos se asocian e interactúan con el resto de la estructura social.

En la encuesta se establece como temática un conjunto de dimensiones básicas que pretenden caracterizar los siguientes ejes conceptuales en cuanto a la población: Desde un punto de vista demográfico, por su participación en la producción de bienes y servicios (características ocupacionales y de migración), y por su participación en la distribución del producto social (características habitacionales, educacionales, del ingreso y migratorias).

La Encuesta se realiza en aglomerados urbanos, los que se fueron incorporando paulatinamente desde 1974, en el Cuadro I.1A del Anexo I se presenta un detalle de las fechas de incorporación al programa de los distintos aglomerados del país⁸.

La población urbana en Argentina representa un 87,1% de la población total, así el conjunto de aglomerados muestreados representa un 61,9% de dicha población. Por lo tanto, los resultados obtenidos de la Encuesta estarán siempre limitados a la población urbana.

Durante el periodo bajo análisis 1995-2015, el relevamiento de la encuesta ha sufrido modificaciones. Desde 1995 a Mayo 2003, la encuesta adopta el formato que se conoce como formato puntual (EPHP) y luego se implementa un formato continuo (EPHC) que comienza en el año 2003 y se encuentra vigente hasta la fecha.

La EPHP concentraba la observación de la muestra en una semana (la tercera del mes) y se realizaba en dos momentos del año, Mayo y Octubre, los cuales se conocen como la Primera y la Segunda onda respectivamente.

Respecto al diseño muestral de la EPHP, la muestra fue estratificada y bietápica. Los hogares⁹ que se encuestaban se seleccionaban de la siguiente manera: 1) Dentro de cada aglomerado se selecciona una cantidad de radios censales o subdivisiones “áreas”. 2) Se listaban todas las viviendas particulares de las áreas seleccionadas y finalmente se realiza una selección aleatoria de viviendas. De esta manera los hogares que habitaban las viviendas seleccionadas constituían el conjunto de hogares a encuestar.

El sistema de rotación de la EPHP consistía en que el conjunto de hogares a encuestar se renovaba por cuartos, es decir, el 25% de la muestra se renovaba de semestre a semestre,

⁸ La información en soporte informático, en general, no se encuentra disponible desde los años de incorporación. Este y otros detalles de la disponibilidad de los distintos tipos de bases y variables se muestra en el inciso I.2 y en los Cuadros I.3A, I.4A, I.5A e I.6A del Anexo I.

⁹ INDEC define hogar como la persona o grupos de personas, parientes o no, que habitan bajo el mismo techo y comparten los gastos de alimentación y/o otros gastos esenciales para vivir. Por lo tanto, es posible encontrar más de un hogar residiendo en una vivienda.

por lo tanto, sólo, un máximo teórico de 25% de la muestra podía ser seguido a lo largo de cuatro semestres.

En Enero de 2003 el Programa EPH comienza una etapa de modificaciones. Las reformulaciones abarcan tres grandes aspectos, *temáticos, muestrales y organizativos*:

Temáticos: Rediseño de cuestionarios para reflejar más adecuadamente el funcionamiento del mercado laboral.

Muestrales: Rediseño de muestra para la captación continua de la información que permite mayor frecuencia de presentación de resultados.

Organizativos: Ajuste de la modalidad de trabajo y procesos informáticos a los diseños temáticos y muestrales establecidos.

Aquí se hace referencia a los dos primeros, destacando los principales cambios¹⁰.

Cuestionario rediseñado

Los cambios estuvieron orientados a la reformulación de las preguntas del cuestionario individual, se pasó de preguntas breves de lectura textual a otro que cuenta con preguntas auxiliares, con mayor autoexplicación que garantiza una mayor homogeneidad.

A la EPH tradicional la conformaban dos cuestionarios, uno para la vivienda y el hogar y otro individual que se aplicaba a toda la población sin límite de edad; la EPHC consta de tres cuestionarios, uno para la vivienda, otro para el hogar y el individual para cada una de las personas de 10 años y más que constituyen el hogar.

Las reformas realizadas tienen como objetivo captar formas ocultas de ocupación y de desempleo como también modalidades especiales de empleo (planes de empleo, pasantías) y mayor información sobre las condiciones de trabajo. Así mismo, se incorporaron variables sobre cobertura médica, división familiar de tareas domésticas y se modificaron algunas sobre migración. En resumen, las modificaciones están orientadas a producir una captación más adecuada de los rasgos estructurales de la realidad económico-social y su dinámica.

¹⁰ (Cfr.) INDEC (2003).

Captación continua de la información

Bajo la nueva modalidad, la muestra está distribuida a lo largo de cada uno de los cuatro trimestres del año, por lo tanto se trata de una Encuesta “continua” que permite dar estimaciones trimestrales, semestrales y anuales.

El muestreo mantiene su característica de bietápico y se desarrolla de igual manera que para la EPH tradicional, sin embargo, la gran diferencia es que las áreas seleccionadas se distribuyen a lo largo de las 12 semanas del trimestre, por lo tanto cada área tiene asignada una semana de referencia dentro del trimestre, la semana de referencia se mantiene de trimestre a trimestre y de año a año.

De acuerdo a INDEC (2003) el tamaño muestral por trimestre era de 17.000 hogares pertenecientes a los aglomerados relevados por la antigua EPH y el objetivo era llegar a relevar 25.000 hogares por trimestre y 100.000 por año una vez que se pueda realizar una ampliación geográfica¹¹.

La asignación de la muestra dentro de cada aglomerado se realizó tratando de que cada vivienda tenga la misma probabilidad de ser seleccionada. Una restricción importante que se respetó es un tamaño mínimo de muestra para los aglomerados más pequeños, de manera que la agregación de la muestra permita dar estimaciones semestrales con niveles de precisión similares a la EPH puntual.

Por otro lado, para aquellos casos donde el tamaño de la muestra continua resultó menor al de la puntual, se decidió mantener la cantidad de áreas y se redujo la cantidad de viviendas seleccionadas dentro de cada una de ellas.

Un concepto nuevo e importante es el dominio de estimación, se trata de cualquier subdivisión de la población acerca de la cual se puede dar información numérica de precisión conocida, en el Cuadro I.2.A (Anexo I) se dan los detalles.

El esquema de rotación de la EPH continua es un poco más complejo que el de la puntual. Las viviendas de un área que ingresan a la muestra son encuestadas en dos trimestres consecutivos, se retiran los siguientes dos trimestres y se vuelven a encuestar en dos trimestres siguientes, en el mes y semana que se les ha asignado.

¹¹ En INDEC (2009), se informa que, en el 3° trimestre de 2006, se amplió la muestra de hogares en la EPH en los aglomerados con menos de 600 viviendas seleccionadas por trimestre y además, se incorporan a la EPH tres aglomerados (San Nicolás-Villa Constitución; Viedma-Carmen de Patagones y Rawson-Trelew) que habían sido incorporados en la EPH puntual en 2002.

En el caso de que el objetivo sea el análisis a lo largo del tiempo, un hogar puede ser seguido a lo largo de un año y medio, sin embargo, sólo se observa el hogar en los dos trimestres del año que corresponde realizar la entrevista y no se tiene un seguimiento continuo del hogar a lo largo del año y medio.

1.4. Aspectos generales

Con el objetivo de captar la calidad del empleo se propone el cálculo de índices de calidad del empleo, siguiendo fundamentalmente el enfoque de los índices de desarrollo humano del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

La observación de la evolución de dichos indicadores da cuenta que durante el periodo 1995-2015 poco es lo que se avanzó en materia de calidad del empleo. Doce años ha tomado recuperar lo acontecido durante los noventa y primeros años del dos mil.

Posteriormente, a fin de analizar la diferenciación salarial por grandes sectores, sector público y sector privado, teniendo en cuenta niveles de calidad, se propone la aplicación de un método de descomposición de diferenciales salariales, el método de Chernozhukov et al. (2013), por plantearse la necesidad de obtener estimaciones por cuantiles.

La limitación principal de este trabajo es que no se llega a aplicar un método de descomposición detallada. Sin embargo, se llega a resultados sustanciales en lo que respecta a la importancia de observar las regiones del interior y del Gran Buenos Aires de manera independiente, aunque algunas veces la falta de datos obligue a realizar estimaciones agregando ambas regiones.

Los resultados de las estimaciones muestran que en general existe una prima salarial del sector público en favor de los asalariados empleados en puestos de baja calidad y que esa diferencia se debe principalmente a un efecto estructura.

Este trabajo se organiza de la siguiente manera, el segundo capítulo se dedica a la literatura sobre diferenciación salarial, principalmente la que resulta relevante para este análisis, exponiendo las columnas teóricas fundamentales de esta investigación, *la estratificación del mercado de trabajo, el modelo de competencia por empleo* de Thurow, el enfoque teórico del *trabajo decente* de Organización Internacional del Trabajo (OIT), *la teoría del capital humano y la hipótesis de señalización*. Se sigue con reseñas a las investigaciones argentinas, que han dado los lineamientos a este trabajo, aunque, en ningún momento se trata de una exposición exhaustiva.

En el tercer capítulo se presenta la metodología de cálculo de los índices de calidad de empleo. Luego, se muestran los resultados empíricos obtenidos a partir del índice de calidad del empleo (Ice) y del índice de calidad del empleo sin incluir la dimensión económica (Icesse). Finalmente, se muestran relaciones de la calidad del empleo y el salario teniendo en cuenta las grandes instituciones empleadoras, el sector público y el sector privado.

El cuarto capítulo, se dedican al análisis econométrico. Se presenta y aplica la metodología econométrica propuesta para analizar la diferenciación salarial teniendo en cuenta calidad del puesto y el tipo de institución en que se encuentra el puesto. Aquí se exponen los resultados y se presentan comentarios finales.

Finalmente, el capítulo 5 presenta las conclusiones del trabajo y expone las futuras líneas de investigación.

Este trabajo de tesis doctoral, cuenta con cuatro secciones anexas, donde se pueden encontrar datos adicionales de la fuente de datos (Anexo I), información descriptiva del contexto socioeconómico (1990-2003) y del mercado laboral del interior argentino (Anexo II) y dos anexos más con información complementaria teórica y empírica que complementa lo desarrollado en los cuerpos de los capítulos.

CAPÍTULO 2

LA DIFERENCIACIÓN SALARIAL: REVISIÓN TEÓRICA Y EMPÍRICA

2.1. Introducción

En este capítulo se constituye el marco teórico de la investigación, conformado por un conjunto de teorías que han servido para encuadrar las explicaciones sobre la evolución del mercado de trabajo asalariado de Argentina, sobre todo durante el primer periodo 1995-2003, periodo muy particular reseñado en su historia socioeconómica¹².

Cuando se habla de diferenciación salarial, se abre un abanico teórico de análisis que es necesario poner de manifiesto. La vasta literatura que se ha dedicado a este tema, materializa la importancia del salario en el análisis de la economía laboral.

Los trabajos abocados al estudio de la diferenciación salarial se enfocan en distintas heterogeneidades, a saber: **1)** de los trabajadores; diferencias entre las inversiones en capital humano, las investigaciones de Mincer (1958), Becker (1964), Mincer (1974), Willis (1991), Blundell et al (1999) entre muchos otros; por género, los estudios de Blinder (1973), Oaxaca (1973), Mincer y Polachek (1974), Neumark (1988), Oaxaca y Ransom (1994) son algunos ejemplos; la hipótesis de la selección, los artículos de Spence (1973), Blaug (1993), Pons (2000), constituyen algunas referencias al respecto.

2) de los puestos de trabajo y de las empresas; diferencias según cualificación de la tarea a realizar en el puesto y los efectos de los cambios tecnológicos, las publicaciones de Mincer (1993), Topel (1997), Acemoglu (2002), Card y DiNardo (2002, 2005) se dedican a analizar estos aspectos; diferencias en los sistemas de remuneración, salarios de eficiencia se encuentran desarrollados en los trabajos de Katz (1986), Akerlof (1986), Weiss (1991), diferencias salariales compensadoras analizadas en Rosen (1986); también diferencias por sector de actividad se estudian en los artículos de Krueger y Summers (1988), Dickens y Katz (1987), Gibbons y Katz (1992) entre otros.

3) de los contextos de mercado y empresariales; la teoría insider-outsider, tratada en los artículos de Shaked y Sutton (1984), Lindbeck y Snower (1986) por ejemplo; la dualidad y segmentación presentada en los trabajos de Piore (1973), Cain (1976), Dickens y Lang (1985) entre otros; la presencia y poder de sindicatos analizada por ejemplo en Freeman (1980); los análisis de brechas salariales entre Sector Público-Sector Privado desarrollados por Smith (1976), García et al. (1997), Albert y Moreno (1998), Ramos et al. (2014), entre muchos otros.

¹² Ver Anexo II para detalles de ese periodo.

Todos estudios dedicados a analizar la diferenciación salarial que surge en las economías, todos esfuerzos concretos en analizar determinantes que se interrelacionan y que conjuntamente explican a qué se debe la existencia de estos diferenciales salariales.

El presente trabajo busca cooperar en esa comprensión durante el periodo 1995-2015. Este lapso de tiempo incluye el subperiodo 1995-2003, el cual, muestra características muy particulares, remarcadas en la introducción y anexos de esta investigación.

Este capítulo, se estructura de la siguiente manera, en la primera sección, se presenta un grupo de teorías y conceptos que conforman el marco teórico de este trabajo de tesis doctoral. Se sigue con una reseña de los trabajos de Argentina, que han guiado esta investigación. Y posteriormente se realizan los comentarios finales.

2.2. Las teorías de mercados de trabajo segmentados (SLM)

En la introducción de este capítulo, se hizo referencia a una amplia gama de investigaciones dedicadas al estudio de la diferenciación salarial. Entre ellas, las que tienen en cuenta los *contextos de mercado*, y dentro de éstas, se ha señalado el aspecto de la dualidad y segmentación del mercado de trabajo.

Siguiendo a Cain (1976), varias son las teorías que se pueden aglomerar bajo el título de SLM, que tienen antecedentes en diversas doctrinas económicas. La radical¹³, adopta un esquema Marxista; la dual (primario-secundario), con raíces en la Economía Institucional; competencia por el empleo, mercados internos y externos, cercanas al Neoinstitucionalismo; las teorías tripartita (núcleo-periferia-irregular), estratificada, influenciadas por el Estructuralismo. Todas estas teorías de SLM se solapan y tienen algo en común, su raíz crítica a la teoría ortodoxa.

Resulta importante la postura crítica de las teorías de SLM al supuesto neoclásico de competencia en el mercado de trabajo. En Cain (1976, p.1224) se señala la dificultad de analizar, el grado de desigualdad en ingresos, en un marco de modelo neoclásico de economía competitiva. Ya que, con este supuesto, se eliminan muchas de las fricciones que se pueden presentar en los mercados, sobre todo en los laborales, donde ni los trabajadores ni los puestos son homogéneos.

¹³ Si bien las teorías radicales se encuentran dentro de este conjunto de teorías SLM, están fuera del marco teórico de este trabajo, por mayores detalles consultar Cain (1976, p.1223).

Otro punto para resaltar de la crítica a la ortodoxia, es por su apego a la productividad marginal, como único parámetro determinante de los salarios. Básicamente se critica, por un lado, la importancia que se da a la demanda en la determinación del salario, vía productividades marginales, y por otro, el apego al lado de la oferta laboral vía la inversión en capital humano Cain (1976, p.1230).

Se destaca también, que el enfoque ortodoxo de la determinación de ingresos, prioriza las condiciones de demanda de trabajo, en el corto plazo, vía demandas de trabajo derivadas, siendo el desarrollo de los sectores económicos un determinante importante del desempleo. Mientras, las características de la oferta de trabajo se resaltan en el largo plazo, como determinantes del salario y del empleo.

No obstante, y aunque no se trate explícitamente, apunta Cain, la metodología ortodoxa no descarta las interacciones entre las características de la demanda de trabajo y las características de los factores productivos, ni los roles que en el contexto tienen las instituciones o el proteccionismo, por ejemplo. Sin embargo, resalta, son las teorías SLM, las que realmente hacen explícitas estas interrelaciones, y plantean desafíos empíricos a debatir.

Algunas de estas teorías comenzaron a surgir a mediados de los '50-'60, muchas enfocadas en la demanda de trabajo como una fuerza restrictiva sobre los ingresos de las minorías y de las clases trabajadoras más bajas¹⁴. Justamente, teorías como la estratificación del mercado de trabajo y el modelo de competencia por el empleo, se enfocan sobre el tipo de puestos inaccesibles, más que sobre las habilidades de los trabajadores desventajados.

Como los trabajos de Piore son la columna vertebral de esta investigación, y el modelo de Thurow es un complemento importante, consecuentemente ambos autores se reseñan en las siguientes secciones de este capítulo de tesis.

Para Cain, la teoría de “competencia por empleo” de Thurow y Lucas, es quizás una mirada cercana a la visión más ortodoxa, en la que se propone competencia por los puestos más que por salarios. Como se verá, más adelante, en el modelo de Thurow, los elementos más importantes son, el número y el tipo de vacantes de trabajo; las habilidades de los trabajadores (su capital humano) y su salario de reserva; los empleadores que usan

¹⁴ “...todos comparten la creencia de que las distribuciones de salarios y rentas son injustas para los pobres, y que una mayor implicación gubernamental es necesaria para rectificar la solución.” Taubman y Wachter (1986, p. 1520).

recursos de filtros para contratar a los trabajadores basados en su entrenabilidad y flexibilidad, entre otras cosas.

Este enfoque, también advierte que las fluctuaciones de políticas macroeconómicas cambian la demanda de trabajo y llevarían a cambios en la longitud de las filas, además, resalta que el espacio dentro de la firma es un espacio de decisiones de asignación, promoción y entrenamiento en el trabajo. Los aspectos resaltados en el modelo de Thurow se creen muy relevantes, principalmente, cuando las economías muestran altas tasas de desempleo.

Esta última teoría comparte muchos aspectos con la teoría de mercado de trabajo dual de Piore y Doeringer. La demanda de trabajo determinando la distribución de puestos de trabajo; la funcionalidad del puesto como un espacio de entrenamiento; las preferencias del empleador, sin embargo, estos economistas del mercado dual, resaltan los efectos que las actitudes de los trabajadores, la motivación y los hábitos de trabajo, pueden generar en el entorno de inserción laboral. Estos últimos aspectos con la estadística, hasta hoy, disponible lamentablemente no pueden analizarse a nivel empírico.

Cain puntualiza que la contribución de estos teóricos, es ahondar en los *gustos por el trabajo*, señalando la posible endogeneidad, dado que los gustos pueden ajustarse, como resultado de los logros en el mercado de trabajo. Por lo tanto, en el sector secundario podrían llegar a moldearse gustos que perjudiquen el trabajo productivo y de esta manera perjudicar a los trabajadores que se encuentran en ese sector, por ejemplo, y de esta manera contribuir, también a que se dé cierta *segmentación*.

Los modelos neoclásicos también pueden reconocer cierta segmentación en mercados laborales, sin embargo, enfatizan factores geográficos y biológicos, como la edad. En este sentido la teoría de SLM, pone en relieve otras causas de segmentación, Taubman y Wachter (1986, p.1520).

Además de resaltar aspectos microeconómicos como los ya expuestos, a nivel macroeconómico, las teorías SLM atribuyen como determinantes de la dimensión del sector de mejores puestos a factores que resultan ser consecuencia del desarrollo económico y tecnológico exógeno¹⁵, Taubman y Wachter (1986, p.1529).

¹⁵ Estos aspectos se verán específicamente dentro de la visión teórica de Piore en la sección 2.2.1.

2.2.1. La estratificación del mercado de trabajo

Este apartado se desarrolla siguiendo principalmente algunos de los trabajos de Michael J. Piore¹⁶. Se focaliza, en un primer momento en la *hipótesis del mercado dual de trabajo*, que inicialmente se planteó como la constitución del mercado de trabajo en dos segmentos, los *sectores primario y secundario*. Donde el primer sector consta de “puestos de trabajo con salarios relativamente elevados, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de avance, equidad y procedimientos establecidos en cuanto a la administración de las normas laborales y, ..., estabilidad de empleo.”¹⁷ Mientras los puestos que ofrece el segundo sector, se caracterizan por salarios relativos menores, peores condiciones de trabajo, pocas posibilidades de avance, considerable inestabilidad de empleo y una elevada rotación de los trabajadores.

Sin embargo, una visión más amplia de esta hipótesis consiste en distinguir dentro del sector primario dos subsegmentos, uno *superior*, el cual está conformado por puestos profesionales y directivos, de salarios y *status* relativamente más elevados; de mayor rotación, asociada a mayores probabilidades de avance en la carrera profesional; mayores posibilidades de aplicar la creatividad y la iniciativa individual, y mayor seguridad socioeconómica. El *inferior*, carece de estas oportunidades de aplicación de creatividad e iniciativa, además de presentar un menor grado de seguridad socioeconómica.

Lo más sugerente de esta teoría, es que, a la caracterización del mercado de trabajo, sector secundario, primario inferior y superior, la relaciona con las categorías del análisis sociológico de subculturas de *clase baja*, *clase trabajadora*, y *clase media*, respectivamente. Además, se resalta que la identificación más próxima se daría en la fase adulta del ciclo vital, es decir, cuando los individuos se han casado y han tenido hijos.¹⁸

Así mismo, mientras analizar la correspondencia entre los puestos procedentes de este *mercado de trabajo estratificado* con trabajadores procedentes de los distintos estratos sociales correspondería a un análisis estático, Piore no deja de lado el análisis teórico dinámico, ligado al movimiento socioeconómico de la sociedad y recurriendo en este caso, al concepto de *cadena de movilidad*. Las cuales se definen como aquellas secuencias de puestos de trabajo (estaciones), donde cada puesto tenderá a ser cubierto por trabajadores procedentes de un número limitado y característico de puntos concretos,

¹⁶ Piore (1974); Piore (1975); Piore (1980a); Piore (1980b) y Doeringer y Piore (1975).

¹⁷ Piore (1975, p.194).

¹⁸ (Cfr.) Cita 5 en Piore (1975, p.196).

los cuales incluyen tanto puestos de trabajo como otras instituciones sociales a saber, escuelas, vecindades, etc.¹⁹ Las cadenas de movilidad son un concepto teórico muy interesante, sin embargo, en este estudio solo se lo desarrollará a nivel teórico con el propósito de incorporarlo a nivel empírico en un futuro próximo.

Piore afirma que los tres segmentos del mercado de trabajo se pueden redefinir a través de una amplia tipología de cadenas de movilidad, de esta manera, la distinción de estos segmentos, que en principio depende de los tipos de puestos y trabajadores, también dependerá de los tipos de secuencias de puestos por los cuales pasan los individuos durante su vida laboral.

Se debe destacar que la diferencia crítica entre las cadenas de movilidad del segmento primario y secundario es que en el primero se conforma de tal manera que marca cierto progreso *hacia puestos mejor pagos* y de *mayor status*, mientras que, en el segundo, la secuencia de puestos no determina ningún tipo de progreso y la ocupación de los distintos puestos guarda una relación más aleatoria.

Un rasgo que caracteriza al segmento superior primario es la necesidad de contar con una *amplia educación formal* como requisito previo para obtener un empleo en este segmento.

Siguiendo la exposición teórica de Piore, se destaca que, para caracterizar al trabajador, la posesión de *rasgos* va desde cualificaciones concretas como la realización de ciertos movimientos manuales específicos, pasando por la capacidad de realizar ciertos razonamientos, hasta *rasgos de conducta* más amorfos, como, por ejemplo, la capacidad de dirigir a otros.

Estos *rasgos* se pueden definir como “pautas de comportamiento que se reproducirán en respuestas a un estímulo dado en un determinado tipo de entorno.” (Piore, 1975, p.200).

Así, la conducta que se valora en el trabajo, se puede producir por dos tipos de rasgos diferentes, *rasgos específicos*, la conducta se produce como respuesta directa al estímulo ofrecido por el entorno o se puede tratar de *rasgos generales*, la conducta se deriva de una regla o conjunto de reglas que permiten que el individuo deduzca del entorno y del estímulo cuál puede llegar a ser la respuesta correcta.

En cuanto a los rasgos específicos, se obtienen en un proceso que Piore designa con el nombre de *aprendizaje fortuito automático*, es el proceso mediante el cual las personas

¹⁹ (Cfr.) Piore (1975, p.198).

adquieren automáticamente rasgos que son apropiados para el entorno en que viven o trabajan y son fortuitos respecto a la actividad a la que se dedica el individuo.

Los rasgos generales se pueden obtener por dos vías, pueden ser *inducidos* a partir de una serie de rasgos específicos, por ejemplo, el individuo aprende una serie de respuestas a situaciones parecidas y termina por descubrir el principio general que distingue a estos entornos, y esto permite dar respuesta a nuevas situaciones similares.

La segunda vía, es algún tipo de proceso de instrucción-aprendizaje, como puede ser la educación formal, probablemente los rasgos generales se obtienen por inducción y precisamente lo que hace la escolarización, sea contribuir en la construcción de una base que facilite la inducción.

El proceso de aprendizaje en sí, es objeto de análisis de las ciencias de la educación, de la psicología social y está totalmente vinculado a los procesos de socialización en el sentido reseñado por los sociólogos. Sin embargo, puntualmente el proceso de escolarización, puede no ser suficiente para generar rasgos generales y la experiencia en el trabajo sea un elemento de formación crítico en casi todas las ocupaciones²⁰.

Los rasgos productivos, se pueden considerar en términos del aprendizaje como hábitos, pautas de conducta y pensamiento que se adquieren a través de un *proceso de refuerzo*. A su vez, estos procesos de refuerzos van desde presiones físicas y retribuciones económicas; tendencia a la imitación (refuerzo secundario) y el desarrollo de grupos sociales, los cuales “tienden a formarse en cualquier situación estable en la que siempre están en contacto regular y repetido los mismos individuos” (Piore, 1975, p.202).

Volviendo a la estructura del mercado de trabajo, los segmentos superior e inferior del sector primario se diferencian principalmente por el tipo de rasgos que caracterizan a los rasgos productivos. Entonces, en el superior, prevalecerían rasgos generales, tanto en los rasgos productivos como en las cadenas de movilidad y la educación formal tendría una gran importancia. Y en el sector primario inferior, los rasgos relevantes son más específicos, “hábitos en sí mismos y por sí mismos” (Piore, 1975, p.203). En este último caso el trabajo es rutinario y repetitivo, la educación formal es relativamente poco importante.

²⁰ (Cfr.) Piore (1975, p.203).

Por lo tanto, existirá un *ajuste* entre el entorno de trabajo y el individuo, mediado por los rasgos de ambos. Dado un determinado entorno, el proceso de ajuste entre el individuo y el entorno, dependerá de la rapidez con que el individuo adquiere los rasgos apropiados para funcionar eficazmente dentro de este entorno. Pero a su vez, estará influenciado por los rasgos que tenga este individuo.

De esta manera se pueden dar diversas situaciones: **a)** Rasgos del individuo congruentes con el entorno, no implica proceso de ajuste; **b)** Rasgos del individuo en conflicto, se deben extinguir estos rasgos y luego, puede existir cierto reemplazo, proceso de ajuste prolongado; **c)** Rasgos del individuo innatos o firmemente arraigados, el proceso de ajuste no se puede dar y el entorno es rechazado tarde o temprano por el individuo.

El último caso se puede extender a la situación en que el individuo se desempeña simultáneamente en dos entornos que requieren rasgos conflictivos, y el ajuste también resultará imposible. Además, se debe destacar que los rasgos presentes en un individuo, dependerán también de los entornos anteriores por los cuales haya pasado.

Es muy importante resaltar, que el *proceso de ajuste* implica costes, tanto para el individuo como para la institución en la que ocurre, mientras los primeros dependen del proceso de refuerzo que surge en el aprendizaje, los segundos dependerán de la tendencia del individuo a modificar el entorno en el que opera hasta que se produce el ajuste.

Por todo esto, Piore sugiere que la construcción de las cadenas de movilidad se puede plantear como un problema de minimización de costes, donde los trabajos conforman las cadenas con el propósito de minimizar los costes de ajuste que supone el paso de un trabajo a otro. Y a fin de poder cuantificar los costes, sería deseable poder expresarlos en costes monetarios y reconocer, que en cierta medida, los *diferenciales salariales* podrían implicar una compensación por *costes de ajustes* que resultaran excesivos.

Además, Piore plantea la necesidad de que una teoría de la movilidad debe reconocer ciertas circunstancias en las cuales predominen también otros factores, pero para ello se deben especificar otras propiedades del proceso de aprendizaje, se darán algunos detalles, un poco más adelante.

Por otro lado, se reconoce que algunos rasgos se pueden convertir en barreras para el desplazamiento, que, en el caso de los entornos laborales, cobran importancia los rasgos que resultan disfuncionales desde un punto de vista económico, un ejemplo, es el idioma,

que se constituirá en una barrera sí, en general, el entorno laboral está integrado por trabajadores que comparten una misma lengua.

La existencia de posibles barreras, contribuye a la comprensión del efecto que la educación formal puede producir en las pautas de movilidad. Si bien, “un entorno educativo desarrolla un conjunto de rasgos en la gente que pasa por él, que tienen una función económica concreta. ... las escuelas tienden a desarrollar, además de rasgos funcionales, un conjunto de rasgos que no tienen ninguna importancia funcional” (Piore, 1975, p.209).

Si bien, se puede llegar a pensar que estos rasgos no afectan la eficiencia con que se ejecuta un trabajo, sí la mayoría de la gente que entra a un entorno laboral dado, pasa por la escuela y adquiere esos rasgos, los rasgos tienden a introducirse en el entorno y entonces la asistencia a la escuela puede llegar a convertirse en un prerequisite para entrar en ese entorno laboral específico. De esta manera, la inclusión de variables que capten el nivel educativo formal es importante, a la hora de analizar las diferencias salariales para grupos de asalariados en puestos de distintas calidades.

Otra consideración importante, es que la forma en que se constituyen y cambian las cadenas de movilidad determina el proceso a través del cual los entornos pueden evolucionar los unos hacia los otros²¹, y por lo tanto, dentro de este análisis teórico, “un problema de política básico es el intento de un nuevo grupo de trabajadores de conseguir acceder a la estación inicial de una cadena de movilidad” (Piore, 1975, p.210). Este punto es primordial para estudios que se enfocan en el acceso de los jóvenes a su primer empleo²² o de mujeres que han permanecido fuera del mercado laboral y, a cierta edad, deciden trabajar.

Por otro lado, en el proceso de evolución, se puede dar que las estaciones más elevadas de una cadena no actúen como una restricción en la evolución de la estación inicial, entonces la estación inicial evoluciona libremente y puede alcanzar tal nivel de diferenciación respecto al resto de estaciones de la cadena que termine separándose de éstas. Así por ejemplo, cuando la clase trabajadora utiliza educación para conseguir acceso a los puestos primarios del segmento superior, en la medida en que en las escuelas predominan alumnos de clase media, y el número de alumnos de la clase trabajadora sea

²¹ Para profundizar sobre la exposición de Piore sobre sus ideas de entorno donante y receptor y su evolución, consultar Piore (1975, p.208).

²² Un estudio que se puede consultar para Argentina sobre este tema es, por ejemplo, Waisgrais (2005).

relativamente pequeño, éstos últimos se ven obligados a socializarse, entonces este número relativamente pequeño de estudiantes puede usar una escuela dada como vehículo de movilidad social, pero cuando el pequeño número se incrementa, estos últimos terminan imponiendo sus propios valores y normas en el entorno y la institución puede perder la condición de transporte social²³. Estas observaciones del autor, son muy relevantes para proseguir el trabajo de investigación, sin embargo, tenerlas en cuenta en esta etapa del trabajo resulta vital para elegir las dimensiones que conformarán los índices de calidad del empleo. Tarea que se realiza en el siguiente capítulo de esta tesis.

Determinantes de las cadenas de movilidad

En este caso Piore se pregunta qué es lo que genera los segmentos en que parece estar dividido el mercado de trabajo y propone dos posibles determinantes, por un lado, la *tecnología*, que estaría enraizada en la demanda de trabajo y por el otro, las *subculturas de clase* relacionada con la oferta de tres tipos de trabajadores, aquellos trabajadores tendientes a ocupar los puestos de trabajo del segmento secundario; del segmento inferior y superior del sector primario.

Respecto a la *tecnología*, Piore caracteriza dos extremos tecnológicos, en el primero el trabajo se divide en actividades laborales individuales muy especializadas con un complemento bastante importante de equipo de capital. En este primer caso, se piensa en los puestos de producción y mantenimiento que requieren procesos de aprendizaje específico, y que podrían corresponder al segmento inferior del sector primario o en algunos casos se puede tratar de puestos en el sector secundario. Mientras el personal directivo y profesional ocupará puestos del sector superior primario.

En el otro extremo, el trabajo está dividido con menos nitidez en un conjunto de tareas individuales, se utiliza un conjunto de cualificaciones mucho más generales y se emplea menos equipo de capital, en este último caso, los puestos pueden requerir poca cualificación o formación general, casi no existen puestos intermedios, de esta manera se piensa que los puestos constituirán un segmento secundario y en el caso de los de mayor cualificación se puede tratar de oficios del segmento inferior o de profesionales del segmento superior del sector primario²⁴.

²³ (Cfr.) Ibídem, p. 211.

²⁴ (Cfr.) Ibídem, p. 213.

Piore, además propone que la elección entre estos dos extremos tecnológicos dependerá de tres variables a saber: 1) el grado de estandarización de la demanda del producto; 2) la estabilidad de esa demanda y 3) el grado de incertidumbre de esa demanda. Para el caso de Argentina y durante el primer periodo analizado, entre 1995 y 2002, el grado de estabilidad e incertidumbre de la demanda seguramente fue distinto al que rigió en el segundo periodo 2003-2015, donde la economía viró hacia el proteccionismo.

Así mismo, el autor afirma que mientras la técnica intensiva en capital, resulta más apropiada para los casos de demanda estandarizada, estable o con leves fluctuaciones, el otro extremo técnico es más apropiado para el caso de demanda con grandes fluctuaciones o impredecible, en este caso se fomentará que los trabajadores tengan un alto grado de transferibilidad entre actividades. Tanto la variabilidad de la naturaleza del producto como la variabilidad de la demanda final fomentan la utilización de trabajadores de formación general en lugar de específica.

Respecto a las *subculturas de clase*, Piore plantea que los puestos de trabajo secundarios podrán ser cubiertos con trabajadores que proceden de la clase baja o con jóvenes de clase trabajadora o clase media. Por lo tanto, se puede dar que éstos jóvenes compartan con los adultos de clase baja muchos de los empleos del sector secundario.

En cuanto a la distinción entre la clase baja y trabajadora, la hipótesis que maneja Piore, es que la diferencia fundamental surge en la etapa adulta, “la pauta de clase baja parece que es una prolongación en la etapa adulta de un modo de conducta que, en la clase trabajadora queda limitado a la adolescencia” (Piore, 1975, p.217). No se ahondará más sobre este punto, dado que no se dispone de información como para caracterizar las clases sociales reconocidas por Piore.

En resumen, al considerar un marco de análisis de demanda y oferta de trabajo, se tiene, que la estructura tecnológica de la economía determina las características que tipifican a los distintos puestos que se acomodan conformando cadenas de movilidad, que dependiendo también del nivel de estabilidad e incertidumbre de la demanda del producto formarán parte del núcleo o se dispersarán por la periferia integrando los distintos estratos del mercado de trabajo. Y por el lado de la oferta laboral, los trabajadores embebidos en las características correspondientes a su subcultura de clase se irán ensamblando a los distintos puestos asequibles de acuerdo a sus características.

Un punto muy importante, que postula Piore, es que la difusión de la educación superior, parece haber creado un exceso permanente de oferta de trabajo que correspondería que se ensamble al segmento superior, sin embargo, la ampliación de la demanda parece resultar insuficiente y en este caso, si la oferta es superior a la demanda, una parte de esa oferta retrocedería hacia el segmento inferior, de ser así, se estaría muy cerca de lo que plantea Thurow en su modelo²⁵. Este punto resulta relevante al pensar en el tercer objetivo y en la tercera de las hipótesis de esta tesis, se espera que la proporción de desocupados con nivel educativo formal alto tenga cierto impacto en las diferencias salariales observadas en el grupo de puestos de baja calidad.

Entonces, de darse esta situación, al menos en un periodo, se podrían encontrar trabajadores con alto nivel de educación en otros estratos y trabajadores con bajo nivel educativo serían desplazados, incluso hasta quedar sin puesto laboral. Quizás esto se daría, principalmente, cuando el desempeño de la macroeconomía no acompaña con la generación de puestos en el segmento superior.

La estructura de los puestos y la estructura del mercado de trabajo

Analizando los fundamentos tecnológicos, Piore (1980b) argumenta que la posición de un puesto en los diferentes estratos del mercado de trabajo, depende principalmente del número de tareas de que está compuesto y de la relación que guardan estas tareas. Así, los puestos que impliquen una amplia variedad de tareas relacionadas en cierto grado, pertenecerán al segmento superior del sector primario; los puestos que involucren limitadas o amplias gamas de tareas que no guarden conexiones obvias, se ubicarán en el segmento inferior del sector primario y los puestos que engloban pocas tareas o tareas diferentes e inestables corresponderán al segmento secundario.

Esta clasificación está relacionada con la idea de que las características de los distintos estratos tienen su origen, básicamente, en las divergencias de los procesos de aprendizaje y comprensión del trabajo, necesarios para desarrollar las tareas. Por lo tanto, si se tiene que desarrollar una amplia e interrelacionada gama de tareas, es necesario apelar a *modos de aprendizaje y comprensión abstractos* (puestos segmento superior sector primario); para una gama de tareas y/o diversidad de tareas relativamente limitada, es necesario *modos de aprendizaje y comprensión concretos* (puestos segmento inferior sector primario) y para las tareas simples, generalmente dirigidas y coordinadas por un

²⁵ El modelo de Thurow se expone en la siguiente sección.

supervisor, también se puede tratar de tareas altamente inestables, en este último caso no es necesaria la comprensión por parte de la mano de obra.

Justamente estas observaciones de Piore respaldan la elección de la gran dimensión *Oportunidades de mejora* y de la dimensión *Complejidad de las tareas que se realiza en la ocupación* a fines de cuantificar la calidad del empleo. Como se expone en el capítulo siguiente, el indicador relevante es el nivel de cualificación ocupacional²⁶.

Piore señala que si se relacionan los procesos de aprendizaje con un cálculo económico, se puede postular que en términos económicos, la diferencia básica entre el aprendizaje concreto y el abstracto, es que el primero presenta un coste variable, el cual depende del número de tareas y aumenta con él; mientras el segundo, muestra un coste fijo relativamente elevado, y una vez que se maneja cierto nivel de abstracción, se puede aplicar en distintas tareas. Este planteo está totalmente relacionado con la función que desempeña la educación formal, cuyos niveles superiores seguramente se transforman en requisitos para poder realizar tareas profesionales.

Mientras si se recurre a un enfoque psicológico, Piore resalta una progresión natural en la comprensión de las experiencias, así, parece ser, que la experiencia humana al generarse de una forma algo sistemática implica que las experiencias se repetirán y serán modeladas en relaciones recurrentes, entonces, comprensiones concretas de esa experiencia se pueden identificar con el segmento inferior del sector primario; sin embargo, cuando se perciben los sistemas que están generando esa experiencia, se logra la capacidad de ver los principios generales y cuando esa percepción se desarrolla, se logra la comprensión abstracta que se da en el segmento superior del sector primario.

Recurrir a un ejemplo que da Piore (1980b), puede aclarar las ideas, “sería muy difícil para un trabajador de una línea de montaje que hace tres operaciones en un coche pensar en su trabajo en función de un “automóvil” e igualmente difícil para un mecánico que monta todo el coche memorizar su trabajo y pensar en lo que hace exactamente como si fuera una lista muy larga de operaciones que ha aprendido de memoria y que realiza una tras otra.” (p. 273)

²⁶ La cualificación ocupacional “permite medir la complejidad del proceso de trabajo desarrollado en el marco de cada ocupación. Se trata de una característica objetiva del proceso de trabajo que determina los requerimientos de conocimientos y habilidades de las personas que desempeñan las ocupaciones.” INDEC (2001, p.5).

Una forma alternativa de entender la división del trabajo

Desde la postura de Piore, la división del trabajo se puede reinterpretar como parte del proceso intelectual del desarrollo tecnológico. Así al hablar de crecimiento económico, se puede entender un proceso de producción que permite obtener mayor producto o más variado, utilizando los mismos factores, pero apuntado en el desarrollo de nuevas ideas sobre la forma en que se pueden utilizar o combinar los factores.

La recombinación entre los factores productivos se puede entender como un proceso intelectual, de invención y de descubrimiento de nuevas ideas que estará muy vinculado con la forma en que la gente aprende y comprende su trabajo, ya que en la medida en que la *costumbre* haga familiar la forma en que se lleva a cabo el proceso de producción, será difícil que se piense en formas alternativas de llevarlo a cabo.

Piore, explica que la posibilidad de desarrollar concepciones alternativas, implica un proceso en el cual es posible separar los elementos de la producción, se desarrolla la capacidad de percibirlos independientemente para luego reorganizarlos y recombinarlos bajo nuevas y originales formas²⁷.

En este sentido, la división del trabajo, tal como la concibe Adam Smith, se convierte en el proceso que facilita observar los elementos componentes de los procesos de producción y de esta manera facilita el poder llegar a romper la organización productiva existente. De esta manera, el crecimiento económico consistiría en procesos²⁸ de *fragmentación* o *descomposición* y de *recombinación* o *síntesis* de elementos a través de una invención o descubrimiento (Piore, 1980b, p.277).

Con una visión en el mediano y largo plazo, y con un crecimiento económico impulsado por una reorganización de las actividades laborales, los procesos de recombinación irían recreando puestos de trabajo y cadenas de movilidad, e irían conformando los distintos segmentos del mercado de trabajo, y mientras mayor sea la necesidad de la comprensión abstracta para llevar a cabo el proceso de producción más cerca se estará del segmento primario superior.

²⁷ (Cfr.) Piore (1980b, p.276).

²⁸ Estos procesos son sensibles al nivel de estandarización del producto, a la estabilidad de la demanda del producto y a la certidumbre de la demanda, que fueron reseñados como los determinantes de las cadenas de movilidad por el lado de la tecnología.

Además, Piore afirma que es muy probable que el resultado neto del efecto de todos estos procesos sea el de reducir el coste relativo de la organización del trabajo.

Dualidad del mercado de trabajo

La idea principal de Piore es que el *dualismo* está relacionado con la variabilidad e incertidumbre presentes en las economías. Además, el trabajo es el factor de producción variable, y consecuentemente, se puede ajustar a las fluctuaciones de la actividad productiva. Este aspecto se cree relevante, principalmente, para los asalariados que ocupen puestos de baja calidad, donde se cree que se realizarán los principales ajustes, en caso de que el desempeño macroeconómico de la economía sea deficiente.

Sin embargo, parte de la población laboral puede quedar aislada de la incertidumbre y de la variabilidad de la demanda del producto, por ejemplo, los asalariados en puestos de baja calidad del sector público pueden quedar más protegidos comparados con los del sector privado. Esto se puede deber a la presencia de ciertas características institucionales, que hace que esta proporción del factor trabajo sea tratado más como capital, mientras que la otra porción de la población laboral, la menos favorecida, continua con una función de factor residual de la producción.

En este sentido, si una parte de la población laboral queda designada para absorber la parte inestable de la demanda del producto y la otra parte queda protegida de los cambios, esto también delinearán distintas pautas de conducta entre los componentes de ambos sectores.

Con respecto a este tema Piore observa que, por ejemplo, el personal de limpieza de un hospital, estará en el mercado secundario, aunque la demanda del producto resulte estable y otro puesto podría clasificarse como primario, aunque la demanda del producto presente una fluctuación considerable. Con este ejemplo, parecería entonces que lo más importante, para Piore, es la caracterización del trabajo a desarrollar más que la variabilidad económica, se presentan a continuación las cuatro *causas de la dualidad* destacadas por el autor.

La primera causa, cuando los trabajadores se convierten en factores de la producción “cuasi fijos” o *cuasi capital*, principalmente cuando el empleador ha invertido en la formación del trabajador; la segunda, cuando grupos de trabajadores imponen restricciones al empleador a través de actividades colectivas en el trabajo; la tercera, la

existencia de contratos de trabajo y finalmente, los esfuerzos del empleador para dividir a la clase trabajadora.

Por lo tanto, las explicaciones del dualismo centran la razón principal en la organización de la producción, tanto por el lado de la demanda de trabajo como de la oferta. Mientras la primera causa se centra en el capital humano y enfatiza las posibilidades de formación asociadas con cierta estabilidad y compromiso con la empresa, la segunda y la tercera, realzan distintos grados de aversión a la inestabilidad e incertidumbre por parte de los trabajadores, que en cierto sentido estarían más relacionados con la proporción de trabajadores del segmento secundario, quiénes incluso pueden llegar a tener un compromiso débil con el trabajo.

Resumiendo, la estructuración del mercado es una respuesta al conflicto entre la inseguridad inherente a la actividad económica y las presiones económicas, sociales y/o políticas de la existencia de protección y seguridad para el factor trabajo (Piore, 1980b, p.229).

Volviendo a recordar las palabras de Castel (2010), sobre la relación laboral asalariada, “el empleo asalariado moderno no es solamente la consecuencia de un modo de producción. Es el producto de un compromiso dinámico entre una exigencia económica (optimizar la capacidad productiva de la fuerza de trabajo), una exigencia social (dominar los riesgos que conducen a los trabajadores a la inseguridad) y una exigencia política (garantizar la cohesión de la sociedad bajo la égida del Estado)” (p.108).

De esta manera, los dos autores ponen énfasis en los mismos aspectos, aquéllos que atraviesan las distintas relaciones laborales-productivas en todas las sociedades de mercado. Estos aspectos también son tenidos en cuenta a hora de elegir las dimensiones que se integran en los índices de calidad del empleo asalariado.

Finalmente se comenta, que Piore brinda un análisis de la relación entre la inestabilidad y la sociedad industrial presentando dos percepciones. Así, Piore (1980a) expresa que “la inestabilidad y su distribución es un problema común de la sociedad industrial y tiende a llevar a dicotomías en la estructura social a medida que diferentes grupos o las grandes clases sociales intentan construir refugios para protegerse de sus efectos” (p.280).

Además, el proceso de la división del trabajo, que prevalece en la sociedad industrial, estará básicamente afectado por la inestabilidad y llevará a dicotomías en la estructura social y económica, donde las dicotomías estarán asociadas a presiones para que exista

eficiencia económica, objetivo primordial de las economías de mercado, sobre todo a corto plazo.

Por estas observaciones y aunque Argentina es una economía en vías de desarrollo es que se cree que las diferencias de participación del sector manufacturero en la generación del producto en las economías del interior pueden tener un efecto en los grupos de asalariados de puestos de baja calidad. Este aspecto es el que se intenta poner de relieve con el tercer objetivo y tercera hipótesis de este trabajo de tesis.

Siguiendo con las explicaciones de Piore, las posibles dicotomías tendrían raíces diferentes, mientras la primera es distributiva, la segunda es tecnológica y, además, implican llegar a resultados finales diferentes.

En la medida que la división del trabajo domine, en búsqueda de eficiencia económica, se espera encontrar dos sectores que operarán con tecnologías y estructuras organizativas diferentes, pero no necesariamente con grupos de población activa diferente. Mientras que, si son las cuestiones políticas de distribución las que dominan la construcción de refugios, los dos sectores no necesariamente operarán con tecnologías diferentes, pero en este caso, sí existirá diferencia entre los grupos de población activa que se encuentre en cada sector, que diferirá en el grado de poder que maneje cada sector.

Se debe destacar que existe cierta congruencia entre las posibles dicotomías. La división del trabajo contribuye a reforzar el problema de la inestabilidad y de la incertidumbre en la actividad económica y, de esta manera, se incrementa la importancia de cualquier accionar socioeconómico-sociopolítico que disponga la distribución de su efecto.

En palabras de Piore, (1980b) “el aumento de la especialización, aumenta la dependencia que tienen entre sí las unidades del proceso productivo,...la mayor productividad y las elevadas rentas que ofrece el industrialismo se derivan de esta especialización, aunque la vida de la gente en este sistema se hace claramente más sensible a la inestabilidad económica, de esta manera, la seguridad económica se convierte en una cuestión política” (p.281).

Finalmente, “El dualismo del mercado es el resultado de un complejo conjunto de decisiones que rigen el reclutamiento, la contratación, la formación, la subcontratación, el cambio tecnológico y la inversión de capital” (Piore, 1975, p.317).

La exposición de las ideas de Piore contribuyen a fundamentar la importancia de cuantificar la calidad de los empleos asalariados. Dicha cuantificación en el tiempo,

permite observar la evolución de la calidad de los puestos asalariados. Mientras que para el análisis de diferencias salariales entre el sector público y el privado permite determinar los grupos de puestos-asalariados de alta y baja calidad.

2.2.2. El modelo de competencia por empleo

El análisis dentro del modelo de Thurow²⁹, consiste en que los individuos compiten por *oportunidades de empleo* más que por salarios³⁰ y en que estos individuos difieren en cuanto a los costos relativos de entrenamiento para poder desarrollarse en un puesto.

Para este modelo resulta clave la existencia de ciertas habilidades que se desarrollan en el empleo, es decir, no se incorporan sino hasta que el individuo entra al mercado laboral. De esta manera, el empleo también se convierte en un *espacio de entrenamiento* a ser ocupado por los diferentes trabajadores.

De acuerdo a Thurow, la distribución de los espacios y la localización de los individuos en dichos espacios, depende de dos grupos de factores: 1) un *grupo de factores* que determinan la posición relativa de los individuos en la fila de trabajo (lado de oferta de trabajo) y un 2) un grupo de factores que determina la distribución de oportunidades de trabajo en la economía (lado de demanda de trabajo).

Si bien el autor, inicialmente, expone la existencia de una única fila de trabajadores y de espacios de entrenamiento, luego, resalta la posibilidad de que existan distintas filas, que dependen de un conjunto determinado de características.

Para Thurow (1975), “la productividad marginal reside en el puesto y no en el hombre” (p. 77). En consecuencia, el salario dependerá del empleo que logre el individuo como también de las características personales que le permitan al individuo acceder y desarrollarse en determinado puesto de trabajo.

Respecto a la productividad, se piensa, más en acuerdo con Piore, que la productividad depende tanto del puesto y el entorno como del individuo. De esta manera, las habilidades y competencias del individuo son importantes porque determinan su productividad, pero también porque contribuyen a determinar el lugar del individuo en el mercado de trabajo.

²⁹ Aquí se desarrolla el modelo presentado en Thurow (1975), sin embargo, el enfoque teórico puede ser profundizado en artículos como Thurow (1972), Thurow y Lucas (1972), Reder (1955) entre otros.

³⁰ Se cree que este modelo es aplicable principalmente en contextos macroeconómicos de altas tasas de desempleo e instituciones laborales débiles, características que se dan a fines de los noventa e inicios del dos mil.

Una conjunción compleja entre dimensiones del puesto, del empleador y del individuo, determinarán los niveles de salario. De esta manera la visión de Thurow en conjunción con ideas de Piore ayudan a configurar el marco de análisis de este trabajo, controlar características del puesto, tener en cuenta características del individuo y considerar al sector público y al sector privado como los grandes empleadores de mano de obra. El interés en los sectores público y privado radica en que se trata de las grandes instituciones encargadas de distribuir recursos públicos y privados en las economías mixtas (PNUD 1996).

Volviendo al modelo de Thurow, los trabajadores poseen características personales (de origen y formación), a lo cual se denomina *background characteristics*³¹, como el nivel educativo, edad, género, hábitos personales, habilidades innatas, entre otras, que afectan el coste de entrenamiento³² del trabajador.

Si bien estas características, pueden o no, facilitar la adecuación al puesto de trabajo, esas características pueden no ser en sí mismas, las habilidades que directamente le permitirían al individuo entrar en un proceso de producción determinado. Aunque sí son características que determinarán los distintos costes potenciales de entrenamiento en la carrera de puestos de trabajo que el individuo puede seguir durante su vida laboral.

Por lo tanto, las diferencias en el *background characteristics* de los individuos, estarán asociadas a estructuras de costes de entrenamiento distintas. Y los empleadores, deben elegir y entrenar trabajadores, que puedan generar el producto marginal deseado en cierto puesto con la menor inversión en entrenamiento.

Minimizar los costes de entrenamiento implica rankear a los trabajadores en base a dichos costes, lo cual llevaría a la fila por empleos. Además, como cada trabajador puede llegar a tener diferentes costes de entrenamiento en diferentes trabajos, por lo tanto, le corresponderían diferentes lugares en la fila dependiendo del tipo de puesto de trabajo que solicite.

Sin embargo, los costes de entrenamiento de los trabajadores son desconocidos previa contratación del trabajador, por lo tanto, los empleadores utilizan el *background*

³¹ Se trata del conjunto de características del individuo que pueden influir en su costo de entrenamiento.

³² Se entiende por coste de entrenamiento, todos aquellos costes necesarios para inculcar normas de disciplina industrial, buenos hábitos de trabajo, costes de incertidumbre asociados con la contratación de trabajadores cuyos costes son más variables o desconocidos Thurow (1975, p.87).

characteristics como un indicador indirecto de los costes potenciales necesarios para producir cierta performance en el puesto.

Así mismo, el empleador se enfrenta al problema de encontrar aquel *background characteristics* que sea buen predictor de las diferencias que existen en los costes potenciales de entrenamiento, y bajo esta situación, la educación formal se convierte en una variable importante, de señal, ya que se trata de una de las formas de entrenamiento. En consecuencia, la habilidad de absorber un tipo de entrenamiento, probablemente indique algo sobre la habilidad de absorber otro tipo de entrenamiento, y entonces, educación mediante, podría ser que se aprenda cómo ser entrenado o se exhiba en cuánto uno es entrenable³³. Y en este sentido el nivel educativo de los trabajadores se convierte en una característica relevante del *background characteristics*.

Por otro lado, distintos grados de habilidad hacen posible acceder a determinadas categorías de empleos, y las habilidades desarrolladas en determinado puesto pueden llegar a complementar³⁴ o no, otros niveles de habilidad necesarios para desempeñar otros puestos.

De darse la complementariedad, se facilitaría la incorporación gradual de nuevas habilidades y un movimiento gradual entre las distintas categorías de trabajo. De no ser así, se estaría frente a una situación más acorde a la segmentación del mercado de trabajo, donde las habilidades obtenidas mediante el desempeño en una determinada categoría de empleo no contribuyen para obtener habilidades más sofisticadas relacionadas con un puesto de mayor calidad. Estos aspectos están relacionados a las ideas de Piore sobre las cadenas de movilidad, si bien son conceptos de análisis que van más allá de un análisis estático, como el que se presenta en esta tesis, se trata de conceptos teóricos importantes para proseguir con esta investigación.

Si se compara el modelo de competencia por el empleo con un modelo de competencia por el salario, se puede decir, que, en el primer modelo, los diferenciales salariales son establecidos de manera de maximizar el entrenamiento que se puede lograr de los trabajadores al mínimo coste y los empleadores emprenden su búsqueda por trabajadores cuyos diferenciales de calidad coincidan o excedan los diferenciales salariales establecidos. Mientras en el segundo modelo, los salarios fluctúan para reflejar

³³ (Cfr.) Thurow (1975, p.88). Esta idea también es expuesta en el trabajo de Blaug (1993).

³⁴ La primera habilidad baja el costo de adquirir la segunda Thurow (1975, p.87).

diferencias en la calidad de los trabajadores, y los empleadores sólo estarían interesados en la calidad del empleado en cuanto a la relación que podría existir con entrenamientos específicos que pudieran ofrecerles (habilidades específicas).

La fila de trabajo

Los empleadores utilizan el *background characteristics* de los potenciales empleados como una variable *proxi* de los costes esperados de entrenamiento, en cierta manera se rankean y se contratan a los trabajadores, partiendo desde los que cuentan con más bajos costes potenciales hasta los de más alto coste, de acuerdo a las necesidades de las distintas actividades económicas.

Además, los empleadores disponen de una gama de empleos para los cuales demandan trabajadores y para dichos empleos, las características buscadas pueden diferir. De esta manera, los empleadores darán distinta importancia al *background characteristics* dependiendo del puesto a cubrir por el trabajador portador de esas características.

O dicho de otro modo, para un conjunto de *background characteristics* habrá empleos o puestos de trabajo para los cuales esas características sean las mejores y para otros empleos o puestos esas mismas características pueden no serlo. Esta observación, también puede valer para los empleadores, es decir, para una determinada gama de trabajo, distintos empleadores pueden dar diversos pesos a idénticas características. Por lo cual, el tipo de trabajo a realizar tampoco sería independiente del empleador para quién se realice ese trabajo. Estas ideas de Thurow profundizan el interés de analizar una gama de calidad baja y alta de puestos en el sector público y en el privado.

Estas últimas observaciones, podrían implicar que trabajadores con idéntico *background characteristics* no necesariamente tengan idénticos trabajos, entrenamiento, o salarios. Resultando probable que individuos similares, en cuanto al *background characteristics*, estén distribuidos en un rango disímil de oportunidades de empleos y salarios.

Básicamente, la fila de trabajadores potenciales dependerá de la distribución del *background characteristics* y de las preferencias del empleador, que se piensa está en relación a los costos posteriores de entrenamiento.

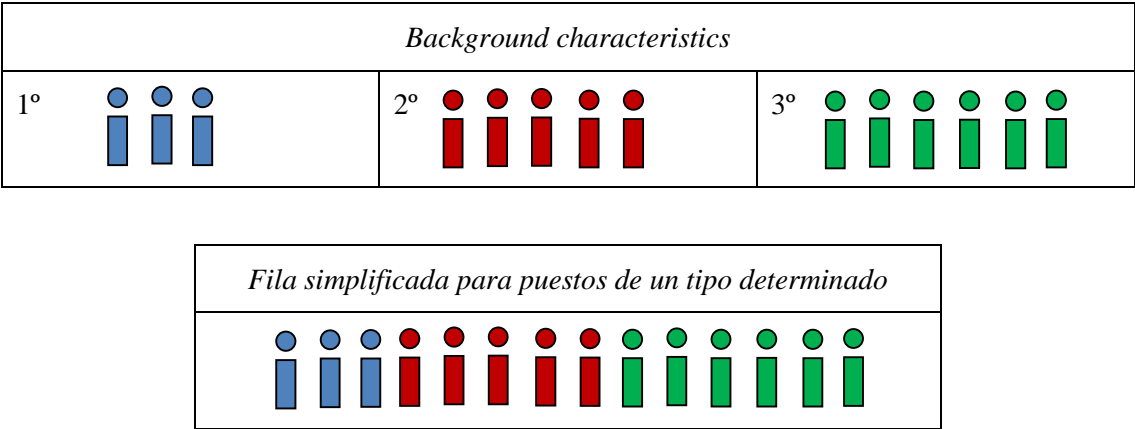
En el Gráfico 2.1, se muestra una esquematización simplificada de esta idea; suponiendo, en primer lugar, la existencia de tres grupos posibles de *background characteristics* de los trabajadores, y en segundo, que las preferencias de los empleadores, sigue igual orden, prefieren el primer grupo al segundo y el segundo al tercero para cubrir un número

determinado de un tipo de puesto. La fila de trabajadores potenciales para cubrir ese número determinado de tipo de puesto, sería la que se muestra en el Gráfico 2.1 El ensamble final a los puestos, dependerá, por supuesto, del número de vacantes existentes.

Thurow señala dos casos extremos: **1)** todos los trabajadores tienen idéntico *background characteristics*, la fila de trabajadores estará muy concentrada respecto al coste potencial de entrenamiento, independientemente de las preferencias del empleador. **2)** si los empleadores creen que el *background characteristics* tiene poco o ningún impacto en el coste de entrenamiento, la fila de trabajadores potenciales también estará concentrada, independientemente de la distribución del *background characteristics*. En ambos casos, el *background characteristics* no resultará ser determinante de la posición que el trabajador ocupe en la fila, en el primer caso por tratarse de trabajadores idénticos y en el segundo, porque se cree que éste no afecta los costos posteriores de entrenamiento.

En cuanto a la distribución de salarios, estará principalmente determinada por la distribución de oportunidades de entrenamiento o puestos de trabajo, los cambios en la forma de la fila de trabajadores, no implica, necesariamente, cambios en dicha distribución. Sin embargo, Thurow resalta que si un grupo de trabajadores idénticos, respecto al coste de entrenamiento, se asigna inicialmente a una distribución de oportunidades de empleo relativamente desigual, luego de recibir el entrenamiento que le corresponde al puesto, los trabajadores que inicialmente eran idénticos, ya no lo son, dado que ahora tendrán productividades diferentes, desde que han incorporado distintas habilidades acordes al puesto inicial al que se han ajustado.

Gráfico 2.1: Fila simplificada de trabajadores potenciales



Referencia: Trabajador, los distintos colores identifican los distintos conjuntos de características.

Fuente: Elaboración propia en base a Thurow (1975, p.93).

Y si un grupo de trabajadores bastante heterogéneo, se puede asignar a una distribución de oportunidades de empleos idénticos, el entrenamiento en el empleo llevaría a una distribución de salarios más igualitaria respecto a la distribución de *background characteristics* de origen. Aspectos que son relevantes si se quiere extender el presente análisis estático a un análisis dinámico. Tarea que se prevé realizar en un futuro.

Lo que subraya este análisis teórico es que respecto a la distribución de salarios no sólo importan las características de los potenciales trabajadores (*background characteristics*), por su relación con la distribución de costos de entrenamiento, sino que también es un determinante crucial, la distribución de oportunidades de empleo.

De esta manera, las características de los puestos existentes en una economía, en un momento dado, resultan de gran interés también en este modelo. Y el enfoque que sigue este modelo vuelve a reforzar la idea de profundizar en la *calidad de los puestos*, como uno de los aspectos fundamentales a la hora de analizar la diferenciación salarial entre sector público y privado, en este caso.

La distribución de puestos-oportunidades de entrenamiento

Pensar en esta distribución, implica necesariamente relacionarla con la demanda de trabajo, por lo tanto, las características de las empresas, las características del sector del producto o servicio, la tecnología empleada, serían los determinantes más cercanos.

Es en este sentido y para el caso particular de Argentina, que se rescatan las palabras de Coatz et al (2011), “la estructura económica nacional continúa exhibiendo las huellas de una industrialización fragmentada y un tejido productivo afectado por décadas de desarticulación” (p.17). Las observaciones de Piore como de Thurow, junto a esta característica de la economía argentina llevan a considerar variables como la participación de la industria manufacturera en el producto bruto geográfico de las provincias (PBG), en el análisis de las diferencias salariales analizadas.

Thurow señala tres grupos de factores determinantes de la distribución de puestos: 1) la distribución de conocimientos; 2) la sociología de la determinación del salario y 3) la distribución de los costes de entrenamiento, relacionada con la fila de trabajadores.

Respecto a estos factores Thurow comenta sobre el primero, que el conocimiento determina las técnicas alternativas disponibles para la producción, y en este sentido, el conocimiento establece con qué facilidad se puede cambiar de técnica y delinea los límites hasta dónde es posible realizar sustituciones entre factores productivos. El autor opina

que cuando el número de técnicas se incrementa, entonces, la distribución de empleos estará menos influenciada por la tecnología y estará más afectada por la sustitución económica de factores dentro del rango que permita el estado de conocimientos.

De esta manera, el progreso técnico es un nexo entre la distribución del *background characteristics* y la distribución de oportunidades de empleo en el modelo de competencia por empleo. Además, la frontera tecnológica no necesariamente cambia para permitir absorber a trabajadores con cierto *background characteristics* que resulte más abundante en determinada economía.

Desde el punto de vista del empleador, un factor será económicamente barato si su producto marginal es superior a su coste marginal (precio de mercado, en ciertos casos) y será caro si el producto marginal es inferior. En consecuencia, un incremento en la fila de trabajo de potenciales trabajadores (relacionado con la oferta de trabajo) con más bajo coste de entrenamiento, llevará a que algunos empleadores busquen cubrir puestos con una combinación de salarios y de costes de entrenamiento más bajos que el de la productividad marginal que genera un ensamble particular trabajador-puesto de trabajo.

Si este comportamiento se generaliza, entonces, también existirán incentivos para dirigir los gastos de investigación y desarrollo para expandir el uso de esta combinación de salarios y coste de entrenamiento más bajo respecto a la productividad marginal, en los procesos productivos.³⁵

Si se siguen estas ideas, el progreso tecnológico inducido, afecta la distribución de oportunidades de empleo, es decir, de oportunidades de ingresos y, además, influye en qué tipo de trabajador se ajustará a cada puesto de trabajo. Si se piensa, además, que los trabajadores con más bajo coste de entrenamiento pertenecen a una categoría particular de trabajadores, esto incentivará el uso de ese tipo particular en los procesos productivos. Esta observación sería consistente con lo observado en la economía argentina, donde un aumento en el uso de trabajo cualificado se ha dado en la mayoría de los sectores de la economía (Gasparini y Cruces, 2008).

En cuanto al segundo grupo, *la sociología de la determinación del salario*, implicaría ir más allá de la idea de la teoría económica básica de la retribución a los factores acorde a su productividad marginal. Ir más allá, para resolver problemas de distribución cuando se generan economías de escala, por ejemplo. Además, es necesario distinguir, la

³⁵ (Cfr.) Thurow (1975, p.103).

posibilidad, de que en lugar de que exista cierta productividad marginal establecida para el trabajador, exista, en realidad, una gama de productividades marginales potenciales, que estarán afectadas por las características de la gama de puestos de trabajo accesibles para cada trabajador y de la motivación (salarial y no salarial) que pueda llegar a obtener el trabajador, incluso en un mismo tipo de puesto, pero con diferente empleador.

Desde el punto de vista de los empleadores, ellos necesitarán establecer una estructura salarial que les asegure contar con los trabajadores más idóneos para las tareas a realizar (acorde a la distribución de la fila de trabajadores), pero además, que permita la cooperación voluntaria y mantenga motivada a la fuerza de trabajo, esto implicaría tener en cuenta preferencias interdependientes más que independientes (supuestas en la teoría estándar de análisis del mercado de trabajo) en la determinación del salario³⁶.

Por lo tanto, los empleadores maximizadores de ganancias, tienen un doble trabajo, establecer una estructura de salarios que atraiga trabajadores que posean un determinado *background characteristics*, que permita un entrenamiento eficiente al mínimo coste y que, a su vez, la estructura sea relativamente equitativa, ya que la performance individual y grupal depende del conjunto de salarios relativos que el grupo de trabajadores considere justo y equitativo.

Por lo dicho, pensar en la productividad marginal como único determinante del nivel de retribución, lleva a suponer que los individuos sólo consideran su nivel salarial y su productividad para determinar si se les está retribuyendo con justicia, y de aquí, el usual supuesto simplificador de preferencias independientes del enfoque neoclásico. Sin embargo, bajo el modelo de competencia de empleo, la productividad marginal sigue presente, pero se convierte más en una teoría del empleo que del salario, ya que establece qué trabajadores serán contratados en determinados tipos de puestos, pero no establece totalmente el nivel salarial Thurow (1975, p.109).

Suponer preferencias interdependientes implica considerar de qué factores dependen esas preferencias interdependientes, y la sociología contribuye con explicaciones, a través de teorías como la *privación relativa*, donde es necesario establecer grupos de referencia para llegar a establecer pautas de igualdad o justicia.

³⁶ Este punto también es reseñado por Fina y Toharia (1987, p. 52).

Además, Thurow señala que, si se tendría un sistema de funciones de utilidad interdependientes y condicionadas por la experiencia y la historia, los salarios relativos serían bastante rígidos, a pesar de cambios en las condiciones de oferta y demanda.

El último factor, que afecta la distribución de oportunidades de empleo-entrenamiento es, *la distribución de los costes de entrenamiento*, y se corresponde con la forma de la fila de trabajadores. Los cambios que este factor puede llegar a producir en la distribución de oportunidades de empleo-entrenamiento, dependerá de cómo se distribuye el peso de los costes de entrenamiento entre el empleador y el empleado, de qué *background characteristics* tiene mayor o menor efecto sobre los costes de entrenamiento, entre otras cuestiones.

Teniendo en cuenta las relaciones planteadas, en el modelo, entre las distintas distribuciones, Thurow sostiene algunas hipótesis. Qué ocurriría si se produce un aumento en la oferta de trabajadores con mayor nivel educativo, el modelo predice que el salario promedio caería para todos los niveles educativos, siempre que la distribución de oportunidades de entrenamiento no presente importantes modificaciones.

Si la educación, es un elemento importante dentro del *background characteristics*, los trabajadores con mayor nivel educativo se posicionan mejor en la fila de trabajadores, suponiendo que la *distribución de oportunidades de entrenamiento* no se modifica, trabajadores más educados, accederán a oportunidades de empleo que antes correspondían a trabajadores con niveles intermedios de educación (se puede pensar que se trata de los mejores puestos de salarios intermedios), los trabajadores con más bajo nivel educativo, retrocederán posiciones en la fila, por la incorporación de estos trabajadores más educados, y llegarán a ocupar puestos de menores salarios, o incluso pueden quedar desempleados.

En el Gráfico 2.2 se presenta una esquematización de esta hipótesis, incorporando la posibilidad de que existan tres tipos de empleo. Se observan las curvas de oferta de trabajo para cada tipo de puestos, sin embargo, los niveles salariales, son fijados por la demanda, teniendo en cuenta la distribución de costos de entrenamiento y la fila de empleo.

Los potenciales trabajadores están ordenados en forma descendente respecto a su *background characteristics*. Los salarios fijados por el empleador son: para el primer tipo de puesto w_1 ; para el segundo w_2 y para el tercero w_3 .

Por lo tanto, en el primer tipo de empleo, al salario w_1 , se emplean los primeros q^* trabajadores, quedando $(q_1 - q^*)$ trabajadores sin puestos del primer tipo, pero cuentan con un *background characteristics* más que suficiente para los puestos del segundo tipo.

Los $(q_1 - q^*)$ trabajadores, se podrán posicionar en los primeros lugares de la fila para los puestos del segundo tipo, aunque recibiendo un nivel salarial inferior, si se compara con el primer tipo de puesto. En el segundo tipo de puesto, al salario w_2 se emplean los primeros q^{**} trabajadores, quedando $(q_2 - q^{**})$ sin puestos de este segundo tipo.

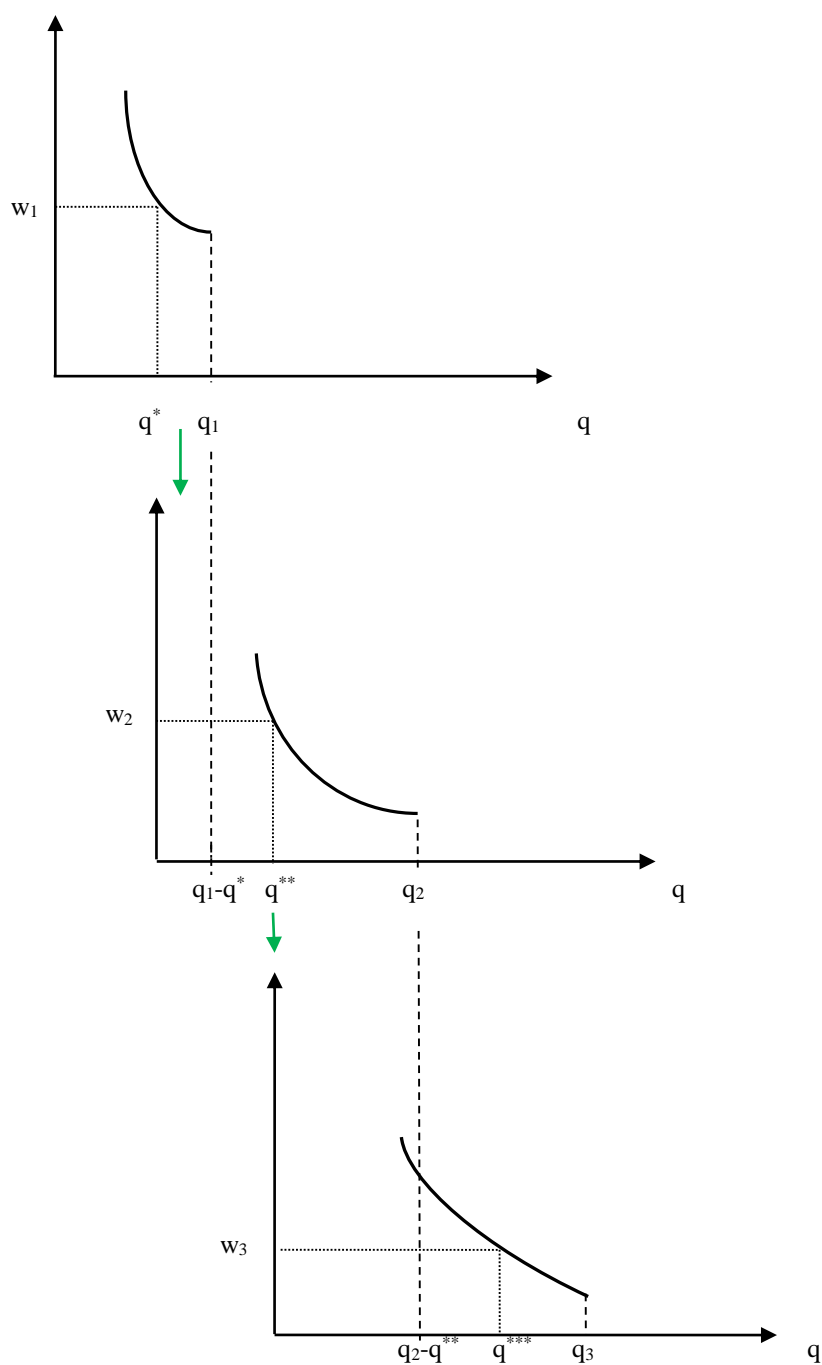
Aplicando el mismo razonamiento anterior, $(q_2 - q^{**})$ trabajadores cuentan con un *background characteristics* más que suficiente para los puestos del tercer tipo y al salario w_3 , se emplearán en ese tipo de puesto. Los puestos de tercer tipo no llegan a cubrir el total de trabajadores existentes, por lo tanto, $(q_3 - q^{***})$ trabajadores quedarán desocupados.

En el caso presentado, existe un excedente de trabajadores de primer tipo, es decir están capacitados para obtener un empleo de tipo 1, pero por alguna circunstancia de la demanda de trabajo, de distribución de costos de entrenamiento o condiciones del mercado, por ejemplo, se encuentra limitada la creación de puestos de ese tipo.

El caso sería distinto, si la *distribución de oportunidades de entrenamiento* se modifica. Por ejemplo, por cambios en el contexto macroeconómico, mayor competencia puede llevar a empleadores a revisar sus plantillas, eliminando ciertos puestos y minimizando al máximo los costes de entrenamiento de los puestos que se mantienen o se crean. Y en este caso, se podría esperar mayor diferenciación salarial que en un contexto de menor competencia, máxime si sólo crean puestos de altos salarios dirigidos a los trabajadores más educados, con un *background characteristics* muy definido.

Dentro de los lineamientos que marca el modelo de competencia por empleo y si se piensa a nivel macroeconómico, se tendría que en periodos de escasez de trabajadores relativa a puestos, la distribución de oportunidades de entrenamiento alcanzará posiciones más alejadas en la fila de trabajadores, de esta manera, los empleadores están forzados a soportar parte de los costes de entrenamiento más altos para cubrir los puestos, sin embargo, esto puede perder importancia si el periodo es de bonanza económica.

Gráfico 2.2: Modelo de competencia de empleo en el Mercado de trabajo asalariado (tres tipos de empleos)



Fuente: Elaboración propia en base a Thurow (1975).

En el caso opuesto, si hay abundancia de trabajadores relativa a puestos, entonces las posiciones más alejadas de la fila de trabajadores quedarán con pocas oportunidades de empleo, o incluso, desempleadas. En este último caso la situación empeoraría si el desempeño macroeconómico de la economía no es bueno y los empleadores quieren minimizar lo más posible los costes de entrenamiento.

En la última situación planteada, considerando el empeoramiento de la economía, ahorrar en costes de entrenamiento será vital para los empleadores. Esto podría llevar, a que el *background characteristics* exigido para realizar la contratación, sea más selectivo. Mientras que cuando la mano de obra escasea, en términos relativos, esa selectividad se relaja.

Si se piensa a nivel microeconómico, lo importante para el individuo, es la posición relativa en la fila de trabajadores respecto a su *background characteristics*. Esta posición relativa es lo que determina que el trabajador pueda ser seleccionado para distintos puestos.

Entonces, la distribución de oportunidades de empleo accesible para cada grupo de *background characteristics* dependerá también de la oferta de trabajo de los individuos que poseen el *background characteristics* inmediato superior. Por lo tanto, incrementos en el número de individuos con un *background characteristics* más preferible, puede llevar a un deterioro de los salarios esperados de grupos menos preferibles.

En este caso, cada trabajador con nivel universitario que se adicione, puede ocasionar un deterioro en la posición de los trabajadores que sólo cuentan con secundario, por ejemplo. Por lo tanto, en este modelo de competencia por el empleo, la educación se convierte en una inversión en protección para los trabajadores, necesaria para proteger su *porción de mercado*.³⁷

Por lo tanto, en este modelo de competencia por el empleo, la educación también es un bien de inversión, no sólo porque incrementa los ingresos del individuo por encima de los ingresos que se percibirían sin inversión, sino porque la educación incrementa los ingresos respecto a los ingresos que se percibirían si otros individuos adquieren educación y el individuo en cuestión no lo hace.

³⁷ Thurow (1975, p.97). Aunque, Thurow habla de un gasto en defensa más que de una inversión.

De ahí, la visión de la educación como una inversión *en defensa*, ya que resultaría necesaria para conseguir y defender una posición en el mercado laboral, principalmente, en aquellos casos en que el contexto macroeconómico no aliente la creación de empleos suficientes, para absorber el crecimiento de la población que busca ser asalariada, en un trabajo de alta calidad o trabajo decente. Es justamente de este enfoque teórico que se piensa en la variable *proporción de desempleados con nivel educativo alto* como una variable relevante descriptiva del contexto. Y a fin de realizar las estimaciones de diferencias salariales se la incluirá en el análisis en un periodo determinado.

Luego de revisar el modelo de Thurow y habiendo usado la terminología de trabajo decente, se cree conveniente proseguir con el enfoque categórico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre este tipo de trabajo.

2.3. El trabajo decente y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Con la mente puesta en el primer objetivo, identificar puestos de distintos grados de calidad que permitan agrupar los puestos a fin de corroborar la primera de las hipótesis, si existe una correspondencia directa entre la calidad de los puestos y los salarios, se cree conveniente profundizar sobre la categoría de trabajo decente de OIT, que permite respaldar la elección de ciertas dimensiones que componen los índices de calidad del empleo propuestos.

Haciendo un poco de historia, si bien es en la Conferencia Internacional del Trabajo 2002 OIT (2002) donde se resuelve brindar atención a las necesidades de trabajadores y unidades económicas en la economía informal³⁸, con la visión puesta en un enfoque integrado desde la perspectiva de trabajo decente³⁹, la idea de trabajo decente “fue propuesta por Juan Somavía en su primer informe como Director General de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en 1999” (OIT, 2011b, p.1).

Y el concepto fue desarrollado por la OIT, para determinar las características que debe tener una *relación laboral* que esté acorde a los estándares internacionales, en lo que hace a condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana.

De acuerdo con la OIT, el *trabajo decente* además de brindar un ingreso contribuye al progreso social y económico, fortaleciendo a las personas, a sus familias y a la

³⁸ El concepto de *informalidad* se aborda en la siguiente sección 2.3.1.

³⁹ (Cfr.) OIT (2011a, p.1).

comunidad. El concepto de trabajo decente “se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.”⁴⁰

Justamente es en este sentido que en PNUD (2015) se resalta la importancia de que las políticas estén orientadas a generar mayores oportunidades de trabajo productivo, remunerado y satisfactorio, con el objetivo de mejorar las competencias y el potencial de los trabajadores, garantizando sus derechos, su seguridad y su bienestar. Resaltando que trabajos con estas características son los pueden llevar a mejoras en el desarrollo humano.

Y por lo tanto el trabajo decente resulta primordial para el desarrollo de las economías, además, el *trabajo decente* refleja las prioridades de las agendas socioeconómicas y políticas de un país e incluso del sistema internacional. Así, siguiendo a OIT (2011b), tanto el empleo productivo como el trabajo decente son elementos *imprescindibles* para alcanzar una globalización justa, reducir la pobreza y alcanzar un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

La OIT, a través del Programa de Trabajo Decente por país, tiene cuatro objetivos estratégicos: 1) *Promoción del empleo-Crear trabajo* (mediante una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de cualificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles); 2) *Respeto de los derechos fundamentales en el trabajo-Garantizar los derechos de los trabajadores* (para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de todos los trabajadores, en particular, de los más desfavorecidos o personas debajo de la línea de pobreza, que necesitan representación, participación y leyes adecuadas); 3) *Extensión de la seguridad laboral y la protección social*⁴¹ (para promover tanto la inclusión social como la productividad, garantizando que tanto hombres como mujeres disfruten de buenas condiciones de trabajo, accediendo a una asistencia de salud apropiada) y 4) *Fortalecimiento de la representación y el diálogo social* (mediante la participación de organizaciones de trabajadores y empleadores, los cuales son importantes para elevar la productividad, evitar los conflictos y favorecer el desarrollo de sociedades cohesionadas).⁴²

⁴⁰ OIT en <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm> 22/06/2011.

⁴¹ *Protección social*, puede definirse, como el conjunto de intervenciones de entes públicos y privados que buscan aliviar a los hogares, a los individuos de la carga que significa una serie de riesgos y necesidades Bertranou (2004, p.13).

⁴² (Cfr.) OIT (2011b, p.1).

En Argentina, el concepto de *trabajo decente* comienza a hacerse más visible a partir de la crisis del 2001-2002. Por ejemplo, durante 2002 la OIT, mediante el proyecto de cooperación técnica “Enfrentando los Retos al Trabajo Decente en la Crisis Argentina (2003-2006)”, promueve la adopción de una Agenda por parte del Gobierno, de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

En 2004, la Ley Nacional N° 25.877 Ordenamiento del régimen laboral, establece en el artículo 7 que “El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) promoverá la inclusión del concepto de trabajo decente en las políticas públicas nacionales, provinciales y municipales”. También en 2004, se consensuó la ejecución del Programa Nacional de Trabajo Decente 2005-2007, dedicado a la integración de políticas económicas y sociales tendientes a promover la creación de empleo decente y al fortalecimiento de las políticas del MTEySS, en materia de empleo, formación, regularización del trabajo no registrado, mejora de las condiciones de trabajo, entre otras cosas OIT (2011b, p.2).

Luego de una evaluación satisfactoria del último programa y atendiendo a las recomendaciones vertidas por el MTEySS, la Unión Industrial Argentina (UIA) y la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT-RA), se elabora un nuevo programa. Y en 2008, se implementa el Programa de Trabajo Decente por País Argentina 2008-2011. Las prioridades de este programa fueron: la articulación de políticas nacionales con las políticas que impactan en la cantidad y calidad del empleo; mejorar las condiciones de empleo y empleabilidad, principalmente empleo decente para la juventud y el desarrollo económico local; ampliar la cobertura de protección social; contribuir a la reducción de la economía informal y del empleo no registrado, entre otras.

Iniciado el Programa de Trabajo Decente por País Argentina 2008-2011, aconteció la crisis económica y financiera mundial, y en este caso, la propuesta de la OIT fue el Pacto Mundial para el Empleo (PME), que “reconoce y promueve acciones de nivel internacional para dar forma a una globalización justa y sostenible, conforme lo expresa la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa” (OIT, 2011b, p.3).

En Argentina, país miembro que ha manifestado interés, la OIT promueve la aplicación del PME y en abril de 2011 se realiza en Buenos Aires, la Reunión Tripartita “Políticas frente a la crisis: El Pacto Mundial para el Empleo en Argentina”. El Pacto, ha incentivado

la toma de conciencia acerca de la necesidad de lograr consensos sobre políticas y programas destinados a atender situaciones de crisis económica y de mercado de trabajo y ha permitido priorizar, en la agenda del Programa de Trabajo Decente por País, puntos estratégicos en momentos de crisis, como la necesidad de contar con una actualizada estrategia de empleo en un ámbito de globalización, mayor debilidad de la economía mundial y problemas de empleabilidad de los más jóvenes OIT (2011b, p.4).

El concepto de trabajo decente y sus objetivos estratégicos o dimensiones

Si se piensa en el concepto de *trabajo*, siguiendo a Salvia y Lé pore (2008), desde un punto de vista filosófico y social, el trabajo es un ámbito de integración a la vida social y de realización de la persona, es el medio en el que los sujetos reproducen su existencia en el plano material y existencial, actualizando y desarrollando capacidades humanas esenciales.

Esta posición respecto al trabajo, en ciertos aspectos, fue resaltada tanto por Piore como por Castel, a quienes anteriormente se hizo referencia. La visión teórica de este trabajo de tesis doctoral, se centra en conceptualizar el *trabajo-trabajador* asalariado más allá del factor de producción, más allá de la visión simplificadora de la Economía tradicional.

Enfocar de una manera más amplia al *trabajo-trabajador*, como ámbito de integración a la vida social, parece implicar, al menos para los economistas, la consideración de un concepto más acabado, que es el de *trabajo decente*. De acuerdo a la OIT se puede definir como el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y se cuenta con una remuneración y una protección social adecuadas.”⁴³

De acuerdo a Salvia y Lé pore (2008) y a Jiménez (2011), el paradigma de trabajo decente incita a dos niveles de análisis: el primero considera evaluar la existencia de suficientes oportunidades de trabajo provistas por el mercado laboral para las personas que buscan y desean trabajar; y el segundo, consiste en analizar si esas oportunidades se ajustan a criterios normativos relacionados con leyes y derechos laborales fundamentales.

El primer nivel de análisis incorpora la dimensión u objetivo estratégico *Promoción del empleo*, esto se relaciona con las oportunidades de acceder a un empleo de calidad y cantidad suficiente, en el cual se realicen labores productivas bajo condiciones de libertad

⁴³ (Cfr.) Pedraza y Villacampa (2011, p.28) que cita a su vez a OIT (2001) y Ghai (2003).

y equidad a cambio de un sustento digno que posibilite el desarrollo de funcionamientos y capacidades del trabajador. Tres aspectos resultan de vital importancia, 1) realización de una tarea productiva en el sistema económico formal; 2) obtención mediante ésta, de autonomía económica en función de satisfacción de necesidades individuales y familiares y 3) obtención de un grado aceptable de satisfacción personal y reconocimiento social (Jiménez, 2011).

El segundo nivel de análisis, está conformado por la dimensiones u objetivos estratégicos, *Respeto de los derechos fundamentales en el trabajo y Extensión de la seguridad laboral y la protección social*, se resalta, para la primera dimensión aquí reseñada, el cumplimiento de los derechos establecidos en los estándares laborales internacionales que se formalizan en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Así, el respeto, la promoción y la realización de los siguientes principios: libertad sindical, reconocimiento efectivo del derecho a negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio, real abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación respecto del empleo y ocupación, son clave respecto a dichos derechos fundamentales.

En cuanto a la *extensión de la seguridad laboral y la protección social*, que el trabajo cumpla aspectos de seguridad laboral, garantice la preservación y promoción de la integridad física y psicológica del trabajador, mientras que lo haga con aspectos de protección social, respalda el bienestar general, la productividad y la calidad de vida del trabajador y su familia (Jiménez, 2011).

Sin embargo, se vislumbra un tercer nivel de análisis, se trata más de un análisis de interrelaciones a nivel institucional e incluiría la última dimensión u objetivo estratégico, *Fortalecimiento de la representación y el diálogo social*, entendiendo por diálogo social, un tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre representantes del gobierno, empleadores y trabajadores acerca de intereses relacionados al trabajo y a las políticas económicas y sociales (Anker et al., 2002 y Jiménez, 2011).

El paradigma de *trabajo decente* no limita su aplicación, en ningún momento, a una determinada categoría ocupacional, ya que busca correspondencia con el mercado laboral como un todo, sin embargo, en el caso particular de esta investigación, dado el interés en la diferenciación salarial, si se limita su aplicación al grupo de los asalariados, sin perder de vista la definición de *asalariado moderno* de Castel.

Consecuentemente, se puede agregar que mientras la primera dimensión u objetivo estratégico del paradigma de trabajo decente, *Promoción del empleo*, está no sólo relacionado con el modo de producción, sino también con las decisiones de política económica que directa o indirectamente afectan decisiones sobre el qué y el cómo producir en una determinada economía. La segunda y tercera dimensión, *Respeto de los derechos fundamentales en el trabajo* y *Extensión de la seguridad laboral y la protección social*, se asocian con la exigencia social enunciada por Castel y la cuarta, *Fortalecimiento de la representación y el diálogo social*, cooperaría con el cumplimiento de la exigencia política.

En consecuencia, se encuentra que la conceptualización de Castel sobre *empleo asalariado moderno*, concuerda en muchos aspectos con la visión más extensiva de *trabajo decente* de la OIT, aunque Castel, sí se limita a la categoría ocupacional de *asalariados*, objeto de análisis de este estudio.

Tanto el paradigma de trabajo decente como la conceptualización de Castel de *asalariado moderno*, son lineamientos teóricos que contribuyen con la conceptualización de *trabajo* que se sigue en este estudio y en base a los cuales se realiza la posterior selección de dimensiones de los índices de calidad del empleo asalariado.

2.3.1. Revisión del concepto de informalidad, su relación con el trabajo decente y los estratos del mercado de trabajo

Tanto el análisis de la *estratificación del mercado de trabajo* como el paradigma del *trabajo decente* de la OIT, ponen de relieve, que las tareas, en el caso de los institucionalistas, como los empleos, en el caso de la OIT, terminan constituyendo *espacios diferenciados en el espacio laboral*, considerando las características ya reseñadas en cada caso.

Ambos enfoques, resaltan el hecho que el mercado laboral de una economía está conformado por un *mixture de espacios laborales distintos*, que pueden tener mayor o menor calidad, teniendo en cuenta los beneficios y el desarrollo que el trabajador puede obtener en su desempeño dentro de los mismos.

La idea de distinguir espacios laborales, no es ninguna innovación, de hecho fue Hart (1970) quien introdujo el concepto de *sector informal*, cuya influencia se materializó en el informe Kenia (OIT, 1972)⁴⁴.

Partiendo de la constatación empírica, se caracterizó al *sector informal* como el opuesto al sector formal, moderno o estructurado; se lo caracterizó por la falta de acceso a los recursos productivos y a los mercados. Y, en consecuencia, se hace referencia a un sector “no institucionalizado” o “no estructurado”. En este caso particular de África, la informalidad, se constituyó como la alternativa de los sectores pobres al desempleo.

En ese tiempo, se van creando algunos consensos entorno al concepto de *informalidad*, entre los cuales se resalta que el *sector informal* absorbe el excedente de mano de obra, sin empleo en las zonas urbanas.⁴⁵ También se ha relacionado el concepto con el concepto de desarrollo, así, la interpretación de Raúl Prebisch, de que este sector es el resultado de la “ineficacia social” del capitalismo periférico latinoamericano cobra vital relevancia.

A fines de los ochenta, Portes, Castells y Benton, llevan el análisis del *sector informal* al escenario de la división internacional del trabajo. Su enfoque señala que, en algunos países, la mayor competitividad internacional e inestabilidad de mercados produce debilitamiento en las relaciones laborales y justamente esto se materializa en un *sector informal*, donde priman relaciones de producción no contractuales que muchas veces se encuentran al margen de la reglamentación estatal (Tokman, 2004, p.205).

El análisis comienza a desviarse desde las unidades productivas informales a la fuerza laboral, así los *trabajadores informales*, siguiendo los aportes de Portes y Benton (1987), son todos aquellos que carecen de seguridad social.

Esta última visión de *informalidad* enfocada en el trabajador, es criticada en el trabajo de Klein y Tokman (1988), quienes enfatizan que el *sector informal* se constituye en “una manera de producir, originada en la heterogeneidad estructural de las economías latinoamericanas, que se define por su escaso capital, tecnología rudimentaria y desconexión de los circuitos financieros formales” (Tokman, 2004, p. 207).

Mientras éstos últimos autores, sostienen que resulta inadecuado medir la ocupación informal teniendo en cuenta la existencia de cobertura de seguro social. El estudio de De Soto (1987), define el *sector informal* considerando una perspectiva de acceso a la

⁴⁴ Tokman (2004, p.195).

⁴⁵ Esta idea se aplica en el modelo Harris y Todaro (1970).

legalidad. Así, para él, los *informales* desempeñan múltiples y heterogéneas actividades productivas y de servicios que no suelen cumplimentar leyes ni normas, principalmente porque el coste de cumplirlas excede a sus beneficios.

Tokman expone su desacuerdo con De Soto, en su opinión, definir *sector informal* como ilegal, es ponderar en exceso la ilegalidad y se pierden visiones sobre problemas de pobreza, ya que se mira sólo la exclusión en términos legales y no económicos.

Un poco más cercano a nuestros días, el artículo de De Soto (2000), se enfoca en una de las carencias del *sector informal*, la falta de reconocimiento de la propiedad de los informales. De esta manera, algún tipo de registración sistemática del capital de los pobres, podría mejorar la utilización de este factor productivo. Sin embargo, la opinión de Tokman al respecto, es reconocer que si bien la registración de propiedad puede contribuir a mejorar la situación de los *informales*, se necesitan más elementos para lograr mejoras en el sector, principalmente, la conexión productiva con el sector formal.

En resumen, el término *informal*⁴⁶ se suele emplear en la literatura, tanto para conceptualizar incumplimiento de las normas vigentes en términos de contratos, impuestos, regulaciones y beneficios sociales, visión más cercana a la de Portes, Castells y Benton, incluso a la De Soto; como también para resumir características, en general no normadas del empleo, conceptualizar baja productividad, bajo grado de cualificación requerido, inestable y de bajo salario, visión más cercana a la de Tokman y a la que originalmente tenía la OIT.

En 2002, en la 90ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en junio de ese año, la OIT, concluye con un cambio de definición y de concepción del *sector informal*, en el cual ya se venía trabajando, desde hacía bastante tiempo (Tokman, 2004, p.215). Se buscó adaptar el entramado conceptual a su nueva propuesta y paradigma, la del *trabajo decente*.

La OIT llega a sustituir el concepto de *sector informal* por el de *economía informal*, “para hacer referencia al grupo, cada vez más numeroso y diverso de trabajadores y empresas tanto rurales como urbanos que operan en el ámbito informal” (OIT, 2002)⁴⁷.

De acuerdo a OIT, la *economía informal*, está conformada por agentes trabajadores que poseen ciertas características, “los informales, tienen varias características comunes: no

⁴⁶ (Cfr.) Gasparini (2004, p.32).

⁴⁷ Citado por Tokman (2004, p.217).

están reconocidos ni protegidos por la ley, su nivel de vulnerabilidad es elevado y carecen de seguridad (del mercado laboral, del empleo, ocupacional, en el trabajo, de capacitación, de ingresos y de representación)” (Tokman, 2004, p.217).

Entonces, para la OIT, “la forma más consistente de analizar la situación de quienes se encuentran en la economía informal es en términos de *déficit de trabajo decente*” (Tokman, 2004, p.217).

Tanto enfoques teóricos como empíricos⁴⁸ llevan a reconocer que el espacio laboral está constituido por subespacios diferenciados, en los cuales sus ocupantes desarrollan actividades de distintas complejidades y gozan de distintos beneficios vinculados, principalmente, con el grado de seguridad social que les confiere ese espacio.

En la búsqueda de complementar la *teoría de la estratificación del mercado de trabajo* de Piore y el concepto de *Trabajo Decente* de OIT, en el Gráfico 2.3 se esquematiza y resume la idea teórica fundamental que guía la construcción de los índices de calidad de empleo (Ice e Icesse), que se proponen en este trabajo.

Se establecen, hasta aquí, tres dimensiones básicas: **a)** el nivel de cualificación de la tarea principal que se desarrolla en la actividad laboral; **b)** la protección social que brinda el empleo y **c)** una combinación de extensión de la jornada laboral y estabilidad de la relación laboral asalariada.

Los puestos asalariados de una economía se podrían, así clasificar teniendo en cuenta estas tres dimensiones básicas, pero importantes a la hora de evaluar el desempeño macroeconómico en general y el del mercado laboral en particular, de una determinada economía. Por ejemplo, se pueden encontrar, puestos de cualificación profesional a tiempo completo permanentes que cuentan con todos los beneficios de protección social, éstos se localizarían, en el espacio que ocupa el cubo dibujado con líneas verdes (Gráfico 2.3).

Mientras desplazamientos hacia la izquierda, dentro del prisma, modifican la cualificación; movimientos hacia abajo fuera del prisma dibujado, modifican la extensión y la estabilidad del puesto para cada una de las distintas cualificaciones. Finalmente, movimientos hacia arriba en el Gráfico 2.3, llevan a espacios asalariados con pérdidas de protección social.

⁴⁸ En Albert et al (2003), se distingue el *trabajo significativo*, como aquel que tiene una duración de al menos 6 meses, al menos 20 horas de trabajo semanales y no incluye ni el trabajo temporal ni pasantías.

El diagrama ilustra la Teoría de la Acción Social (TAS) en un espacio tridimensional. El eje vertical representa el nivel de protección social, con categorías: Sin benef., Comb.s./jub., Comb.c./jub., and Todos. El eje horizontal representa el nivel de cualificación de la tarea, con categorías: No cualif., SemiCualif., Cualif., Prof., and Nivel de Cualificación de la Tarea. El eje diagonal representa la extensión de la jornada laboral, con categorías: tpt, tct, tpi, tci, and Extensión de la jornada laboral. Las líneas de acción social (LAS) se representan como rectas paralelas que conectan los niveles de cualificación con los niveles de protección social. Las líneas de extensión de la jornada laboral se representan como rectas paralelas que conectan los niveles de cualificación con los niveles de extensión de la jornada laboral. Las líneas de estabilidad de la relación laboral asalariada se representan como rectas paralelas que conectan los niveles de cualificación con los niveles de estabilidad de la relación laboral asalariada. Las líneas de acción social (LAS) se representan como rectas paralelas que conectan los niveles de cualificación con los niveles de protección social. Las líneas de extensión de la jornada laboral se representan como rectas paralelas que conectan los niveles de cualificación con los niveles de extensión de la jornada laboral. Las líneas de estabilidad de la relación laboral asalariada se representan como rectas paralelas que conectan los niveles de cualificación con los niveles de estabilidad de la relación laboral asalariada.

- 1) Estabilidad de la relación laboral asalariada: Se define como ocupaciones inestables, a todas aquellas que no son permanentes y además se debe tratar de tareas no profesionales.

- Extensión de la seguridad laboral y la protección social:** Se considera que en el único caso en que no se incurre en déficit es cuando se cuenta con “todos los beneficios”.

Nota: se han dejado de lado dos de los tres aspectos que tienen importancia para el objetivo **Promoción de empleo**, 1) realizar una actividad productiva en el sistema económico formal y 2) obtener mediante ésta autonomía económica en función de satisfacción de necesidades individuales y familiares.

64

En definitiva, el Gráfico 2.3 es un esquema que representa las diferencias de los espacios laborales asalariados, teniendo en cuenta dos dimensiones relacionadas a los objetivos estratégico del Trabajo decente de la OIT; promoción de empleo (primera dimensión)⁴⁹ y extensión de la seguridad laboral y la protección social (segunda dimensión) y una tercera, que se centra en la cualificación de la tarea, por la importancia que ésta tiene en el enfoque teórico de la *estratificación del mercado de trabajo*.

Una cuarta dimensión, que en el Gráfico 2.3, no se tiene en cuenta es el nivel salarial del puesto, este aspecto es uno de los cuatro aspectos vitales del primer objetivo estratégico *Promoción del empleo* (Trabajo Decente-OIT), ya que es el medio por el cual el asalariado puede lograr autonomía económica, en función de la satisfacción de necesidades individuales y familiares. Esta dimensión se incorporará en la exposición de la construcción de los índices de calidad en el siguiente capítulo.

A la hora de cuantificar el grado de calidad del empleo asalariado, las cuatro dimensiones resultarán de vital importancia, las dimensiones especificadas en el Gráfico 2.3 y el nivel salarial que confiere el puesto de trabajo asalariado. Respecto al nivel salarial, se prestará atención a la primera hipótesis enunciada en las secciones 1.1 y 1.2., relación directa entre la calidad del puesto y el *nivel* salarial.

Cabe resaltar, que los conceptos teóricos de *sector informal*, *economía informal*, resultan amplios en relación con la perspectiva que se aborda en este trabajo de tesis doctoral. Dado que se trabaja con el *empleo asalariado*, el concepto de *informalidad*, en este caso particular, se aplica sólo a los puestos asalariados, atendiendo principalmente a aspectos de trabajo registrado⁵⁰, relacionados básicamente con los objetivos estratégicos de *Respeto de los derechos fundamentales en el trabajo* y *Extensión de la seguridad laboral y la protección social*, del paradigma de *trabajo decente*.

Además, se debe recordar la importancia del desempeño macroeconómico de la economía⁵¹, siendo este un determinante de la evolución de la legislación sobre el empleo (Bentolila et al., 2008). En especial, cuando el desempeño macroeconómico da como resultado altas tasas de desempleo, como algunas de las cifras alcanzadas en el primer

⁴⁹ A fin de tener en cuenta la satisfacción personal con la extensión de la jornada laboral, se tendrá en cuenta los casos en que el trabajador declara querer trabajar más horas o busca otro trabajo La forma operativa de esta clasificación teórica se expone en la sección 3.3 del capítulo 3.

⁵⁰ Datos sobre la informalidad en ese sentido y para GBA se muestran en el Gráfico II.7A del Anexo II.

⁵¹ Para ampliar información consultar el Anexo II de este trabajo.

periodo analizado 1995-2003, se cree que es necesario ir más allá de las teorías neoclásicas del mercado de trabajo.

2.4. Conexión del sistema educativo y el mercado laboral: Ideas relevantes de la teoría del capital humano y de las teorías credencialistas

A lo largo de las exposiciones de las teorías que fundamentan este análisis, se hace mucho hincapié en el papel de la educación formal como uno de los determinantes de la ubicación de los individuos en el espacio laboral de distintas calidades. Por lo tanto, se piensa que es importante presentar las distintas líneas teóricas que analizan la función de la educación formal en el mercado de trabajo.

Al considerar la conexión entre el sistema educativo y el mercado de trabajo, se encuentra que las investigaciones han tomado dos caminos, el primero, enfocar en la *heterogeneidad individual*, principalmente en los logros educativos y estudiar los cambios en los retornos educativos a través del tiempo. Y el segundo, tener en cuenta tanto las *heterogeneidades individuales* como la de los *puestos* de trabajo, es decir, analizar el *matching* entre los niveles educativos de los trabajadores y el requerido por los puestos (Sicherman, 1991).

La teoría más difundida, que se enfoca en las heterogeneidades del individuo para estudiar tanto el empleo como los salarios, es la teoría del *capital humano*. Dicha teoría comienza a desarrollarse a fines de la década del '50 y principios de los años '60.

Los trabajos de Becker, (1962; 1964), Mincer (1958; 1974), Schultz (1960; 1963) entre otros, examinan como el individuo (trabajador) puede adquirir o potenciar su poder para obtener ingresos en la economía, mediante el desarrollo de ciertas actividades que, luego, pueden llevar a mejorar sus productividades laborales, procurando salarios más altos y disminuyendo el riesgo de desempleo.

Tanto para Schultz, Becker y Mincer, se puede considerar que la formación del capital humano es realizada por individuos que actúan por su cuenta⁵² (Blaug, 1976, p. 69). Y, por lo tanto, para esta teoría, el capital humano es el principal determinante del empleo y salarios (Albert et al., 2003).

La teoría centra su atención en la educación formal como uno de los bienes de capital humano más importantes, resaltando su característica de bien de inversión más que de

⁵² Justamente esta perspectiva individualista de la teoría es la que es fuertemente criticada por Fina y Toharia (1987, p.53).

bien de consumo. Es decir, los individuos deciden dedicar recursos económicos, incluido el valor del tiempo dedicado a educarse, con el objetivo de incrementar los ingresos que obtendrán a futuro por el desempeño de sus actividades laborales.

En palabras de Becker (1964) “el análisis del capital humano supone que la educación incrementa los ingresos y la productividad principalmente porque provee conocimientos, habilidades y un modo de analizar problemas” (p.19).

Desde esa percepción, se puede pensar que la teoría deja de lado la visión de la educación como bien de consumo, por ejemplo, elegir educarse porque aquello permitirá apreciar la literatura, la cultura o adquirir las capacidades de un buen ciudadano. No obstante, citando nuevamente a Becker (1964) “nada en el concepto de capital humano implica que los incentivos monetarios necesitan ser más importantes que el cultural y los no monetarios, sin embargo, es más fácil cuantificar el lado monetario” (p.21).

Consecuentemente, se podría afirmar que la visión central de la teoría del capital humano de la educación, como un bien de inversión, sería principalmente por la problemática de cuantificación de los beneficios no monetarios que se pueden obtener de este bien.

Otra de las muchas actividades que se puede considerar capital humano es la capacitación obtenida en la empresa. Lo cual puede brindar o perfeccionar habilidades que le permiten al trabajador incrementar la productividad en la realización de su trabajo. Como es sabido, Becker distingue entre capacitación general o específica en el trabajo, señalando que, si la actividad de capacitación incrementa la productividad marginal futura del trabajador en la firma que trabaja, como también, en otras empresas donde pudiera llegar a trabajar, entonces se trata de capacitación general.

Mientras que si la capacitación llega sólo a incrementar la productividad futura del trabajador en la empresa donde la obtiene, será una capacitación específica, por lo tanto, este tipo de entrenamiento no tendría efecto sobre la productividad del entrenado si éste se empleara en otra firma.

Becker también subraya, que algunos tipos de entrenamiento pueden ser útiles en un grupo de firmas definidas por producto, tipo de trabajo o localización geográfica, de manera que trabajadores con cierto entrenamiento específico para una industria, ocupación o país, pueden llegar a disminuir su rotación industrial, ocupacional o de migración.

Relacionado con las actividades de capacitación, Mincer (1974) señala que como gran parte de los individuos continúan desarrollando sus habilidades e incrementan su capacidad de obtener ingresos luego de completar la escuela, se puede observar variación de los ingresos laborales con la edad del individuo, es decir, a lo largo de su vida laboral. De esta manera, resalta que tanto la capacitación general como la específica, pueden cuantificarse a nivel empírico mediante los años de experiencia laboral del individuo. Así, los ingresos laborales de un individuo variarán con los años de educación como con los años de experiencia en las actividades laborales que desarrolle.

Los autores señalan otras actividades más allá del trabajo o la escuela, que pueden llevar a incrementar el ingreso real que comanda una persona. Becker, por ejemplo señala, la inversión en información, así, todas las actividades que puedan brindarle al individuo información acerca del sistema económico y acerca de las distintas posibilidades de producción y consumo, podrían significar un aumento de ingresos reales, por lo tanto, en este caso se trata de un conocimiento distinto del de una habilidad particular mediante la cual realizar una actividad laboral, pudiendo consistir en información acerca del sistema social y político, como puede ser, conocer la existencia de diferentes arreglos particulares o sociales, que podrían afectar el desenvolvimiento conductual del individuo en su contexto socioeconómico.

Manejar información acerca de las oportunidades de empleo, también ampliaría el menú de oportunidades de trabajo para el individuo, lo cual puede significar la obtención de un mayor retorno, en la forma de mayores ingresos.

Las actividades tendientes a mejorar la salud física y psíquica del trabajador, son otro modo de inversión en capital humano. Tanto porque pueden incrementar la productividad del trabajador como porque pueden extender los periodos en que el trabajador esté en actividad.

En resumen, la teoría de capital humano resalta una idea fundamental, “los trabajadores acuden al mercado de trabajo con niveles de cualificaciones que responden no sólo a las diferencias existentes entre sus capacidades innatas, sino también, y sobre todo, a que han dedicado cantidades diferentes de tiempo a adquirir esas cualificaciones” (Toharia, 1999, p. 14). Y de esta manera, serían las decisiones individuales desde el lado de la oferta de trabajo, las que determinarán tanto las cantidades de trabajo ofrecidas como su calidad⁵³.

⁵³ (Cfr.) Toharia (1999, p.14).

Esta teoría supone que el individuo se comporta de manera racional, e invierte en educación hasta lograr una situación de equilibrio, la cual se alcanza cuando el año marginal invertido en educación, iguala el valor actual de costes de la inversión con el valor actual de ingresos futuros obtenidos por la inversión. Este supuesto en cuanto al *comportamiento del individuo*, es causa de una de las críticas realizadas por Piore, enfoque que ya se ha presentado en este capítulo.

Aunque la teoría del capital humano se desarrolla a un nivel microeconómico, es el individuo-trabajador el objeto de análisis, se valora el ámbito familiar que contiene a este individuo, reconociendo a su vez, que el nivel de capital humano del seno familiar tiene una gran influencia sobre los conocimientos, habilidades, valores y hábitos de la descendencia. Sin embargo, no se incorporan otras dimensiones sociales o políticas.

Mientras a nivel macroeconómico, resulta de suma importancia el nivel agregado de capital humano de una sociedad, no sólo por su efecto directo, sino porque también afectará la *calidad* del gasto que realicen las familias, las empresas y el Estado, lo cual determinará la evolución última de acumulación y calidad de dicho capital a nivel del agregado social PNUD (1996), resultando vital para el desarrollo de las economías.

Desde el análisis teórico del capital humano, un mayor nivel de capital humano logrado por el trabajador, implica mayor productividad y, por lo tanto, mayor salario. Entonces desde una visión extrema de la teoría del capital humano, la diferencia salarial entre dos individuos exactamente iguales, salvo en el nivel de capital humano alcanzado, implica mayores salarios para el que presenta mayor capital humano en el mercado de trabajo.

La teoría no dice nada sobre el ensamble del trabajador a determinado puesto de trabajo, ni que ese ajuste estará de cierta manera condicionado por el contexto socioeconómico que enfrente tanto el individuo como el empleador.

Al incorporar las ideas de Piore, la estructura del mercado de trabajo cobra importancia y si bien, para él, el proceso de aprendizaje va mucho más allá de la educación formal, la educación formal es un determinante muy relevante para el segmento superior del sector primario. Y en este sentido, la educación formal, puede constituirse como barrera en las cadenas de movilidad, convirtiéndose en prerrequisito para entrar en determinados entornos laborales.

Desde la perspectiva del modelo de Thurow, el nivel educativo es una de las características importantes del *background* de los individuos, que el empleador puede

utilizar como “proxie” del potencial coste de entrenamiento, por lo tanto, la educación puede convertirse en una variable importante de señal para el empleador (Albert et al., 2003, p.15).

Mientras la teoría de capital humano centra toda su atención en la oferta de capital humano e ignora casi por completo la naturaleza de la demanda en los mercados de trabajo (Blaug, 1976), los enfoques de Piore y de Thurow, realizan consideraciones sobre el estado de demanda y se encuentran más enraizados en las teorías de screening y señalización.

Justamente, las críticas a la teoría del capital humano han estado relacionadas a estas teorías credencialistas, de screening y señalización, y a su vez estas teorías están más cercanas a la teoría de los “mercados duales de trabajo” o de la “segmentación” del mercado de trabajo (Blaug, 1976). Desde esta posición teórica, se critica uno de los supuestos fundamentales de la teoría del capital humano que la inversión en educación sea la que incrementa la productividad de los trabajadores.

De acuerdo a Pons (2000) al resaltar que la educación puede funcionar como información y como credencial, surgen dos argumentos. El primero, existe un problema de información asimétrica durante el proceso de contratación de trabajadores, dado que el trabajador dispone de más información sobre sus propias características, que el empleador en ese momento. Además, es complicado o costoso obtener información precisa sobre el talento y la capacidad de los aspirantes. Respecto a este primer argumento, el análisis teórico propone soluciones que tienen en común la utilización de la dotación educativa del trabajador como fuente de información: *modelo de señalización*, (Spence, 1973); *modelo del filtro* (Arrow, 1973) y *modelo de selección* (Rothschild y Stiglitz, 1976).

El segundo argumento es la idea de que el sistema educativo brinda información a la sociedad sobre la *habilidad innata* y predeterminada de las personas, mediante el otorgamiento de un título, una vez que el individuo ha cumplimentado ciertos requisitos, mediante la evaluación y aprobación de distintas actividades, *credencialismo*. Bajo el cual, la educación formal se convierte en un requisito de admisión para ciertas profesiones, entonces, las empresas ofrecen salarios más altos y mejores trabajos a los

trabajadores que cuentan con un título (Berg (1971), Dore (1976), Psacharopoulos (1979)⁵⁴, Pons (2000) entre otros).

En palabras de Becker (1964) “El credencialismo existe, pero muchas clases de evidencia sugieren que el credencialismo no explica la mayoría de la asociación positiva entre ingresos laborales y educación” (p.20).

Siguiendo a Blaug (1976), en la confrontación entre la teoría del capital humano y la hipótesis de la selección, se resaltan algunas cuestiones. El buen funcionamiento de la teoría del capital humano, depende de un *supuesto fundamental*, que los mercados de trabajo sean lo suficientemente competitivos, de manera que sean capaces de absorber continuamente a los trabajadores que tienen niveles de educación cada vez más elevados, siempre que los ingresos de la educación sean flexibles a la baja.

Sin embargo, desde el lado de la demanda de trabajo, la hipótesis de la selección, señala los problemas de selección, ya que no se conoce con certeza información sobre las características de los postulantes (*problemas de información asimétrica*), por lo tanto, ante las dificultades de predecir con precisión el rendimiento futuro de los solicitantes de un puesto, los empleadores generalmente indagan sobre las cualificaciones educativas, como uno de los recursos de selección para distinguir a los nuevos trabajadores a contratar.

Además, la teoría del capital humano supone *fluidez* en el funcionamiento del mercado de trabajo, en el sentido de Blaug, mantener la demanda de mano de obra educada continuamente acorde con su oferta. Lo cual no funcionará, a menos que los empleadores prefieran tener trabajadores más educados a tener trabajadores menos educados, *ceteris paribus*. Sin embargo, la teoría de capital humano, no explica a qué se debería la existencia de un sesgo hacia el trabajador más educado.

Mientras, la *hipótesis de la selección* o el *credencialismo*, sí podrían explicar dicha causa. Los empleadores pueden llegar a preferir trabajadores más educados, *ceteris paribus*, porque los trabajadores educados poseen rasgos de personalidad deseables, como, por

⁵⁴ De acuerdo a Psacharopoulos (1979) los argumentos de señalización, filtro y selección, se agruparían bajo lo que se ha denominado *versión débil* y *estricta* de señalización, en la primera una de las funciones de la educación es brindar información inicial sobre la productividad de los trabajadores y en la segunda, esa es la única función de la educación.

ejemplo, la confianza en sí mismos, el deseo de logro, y puede que sea, también, porque muestran un acatamiento de las reglas organizativas (Blaug, 1976, p.92).

La contribución de la *hipótesis de la selección* con este estudio, se da en dos sentidos, primero está relacionada con la función que puede cumplir la educación formal en la ubicación de los trabajadores en los estratos del mercado de trabajo, ya que se espera que la misma, incremente la probabilidad del trabajador de lograr un puesto asalariado de mayor calidad. Sin embargo, ante limitaciones en empleos de alta calidad, no se descarta que mayor educación, simplemente incremente la posibilidad de estar empleados. Esta observación teórica se relaciona con una parte de la tercera hipótesis planteada, el hecho de que una mayor proporción de desocupados con capital humano suficiente (nivel educativo formal alto) para ocupar los mejores puestos, podría funcionar como una variable contextual, que permita captar disparidades entre las regiones y pueda afectar las diferencias salariales en el grupo de puestos-asalariados de baja calidad.

2.5. Investigaciones guías sobre distribución salarial y de ingresos de Argentina⁵⁵

Los estudios de la distribución del ingreso y del desempeño del mercado laboral, principalmente la evolución de salarios, se materializa en un gran número de trabajos para Argentina, se puede mencionar por ejemplo el trabajo de Diéguez y Petrecolla (1979), dedicado a descomponer el índice de Gini empleando datos de Gran Buenos Aires (GBA). En un tiempo un poco más cercano, se encuentra el estudio de Zoloa (2011), en el cual se presentan microdescomposiciones utilizando datos de un conjunto de aglomerados urbanos para los años 1998 y 2005 y en 2016 se tiene por ejemplo el trabajo de Castrosin y Venturi, quiénes realizan una descomposición de índice de Gini por fuente de ingreso, para la distribución de ingresos del hogar⁵⁶.

Básicamente, la literatura sobre Argentina ha seguido dos posturas frente a la evolución de la distribución de salarios e ingresos, principalmente durante el periodo de los noventa e inicios del dos mil.

La primera, los cambios en salarios e ingresos de ese periodo, se atribuyen, en primer lugar, tanto a la liberalización comercial, Cicowiez (2002), Galiani y Sanguinetti (2003), Porto (2006), Galiani y Porto (2008); como a la existencia de cierto sesgo hacia el trabajo

⁵⁵ Se agradece a Eugenio Martínez, Maribel Jiménez y Daniel Sánchez Fernández por su colaboración para acceder a parte del material bibliográfico.

⁵⁶ Estos trabajos se citan a modo de ejemplo de investigaciones sobre el tema a través del tiempo.

cualificado, resultado principal de las modificaciones tecnológicas y organizacionales de ese tiempo (SBTC, *Skill Bias Technological Change*).

Los trabajos de Acosta y Gasparini (2007), Demombynes y Metzler (2008), Gasparini y Cruces (2008), apuntan en esa dirección. En los casos reseñados, se investiga la posibilidad de un aumento en la demanda por trabajo cualificado, debido a los cambios en la intensidad de uso de trabajadores cualificados en la mayoría de los sectores de la economía argentina y los efectos que estos cambios producen sobre las retribuciones al factor trabajo.

Dichos aspectos fueron estudiados en la literatura internacional por Krusell et al., (2000), Acemoglu, (2002), Card y DiNardo, (2006), a modo de ejemplo.

La segunda postura, si bien reconoce cambio económico, tecnológico y organizacional en los noventa de Argentina, hace hincapié en que los cambios se desarrollaron en un contexto de instituciones sociales y laborales débiles y acompañados por una reducción en la demanda agregada de trabajo.

Como ejemplo de esta línea, se pueden citar los trabajos de Altimir y Beccaria (1999; 2001), Maurizio (2001), Groisman y Marshall (2005), entre otros. Dentro de ese contexto laboral y macroeconómico específico, se explican los aumentos en la desigualdad vía los efectos generados por los ajustes macroeconómicos argentinos.

En esta sección, se expone la evidencia que ha resultado más relevante para este estudio provenientes de ambas posturas. Sin embargo, se destaca que el hecho relevante es que los cambios económico, tecnológico y organizacional de los noventa se desarrollaran en un contexto de instituciones sociales y laborales débiles, y que el desenvolvimiento macroeconómico terminó en un fuerte ajuste en el mercado laboral, flexibilizándolo y finalmente ocasionando una reducción de los salarios.

Siguiendo a Groisman y Marshall (2005), analizar el grado de desigualdad⁵⁷ salarial, implica tener en cuenta *variables macroeconómicas*, como tasa de crecimiento, características de la estructura productiva, tasa de inflación, entre otras, que influyen sobre la demanda de trabajo; *variables que caracterizan a la población activa*, tamaño,

⁵⁷ Normalmente, el término se relaciona con cuestiones sociales y de acceso al mismo estilo de vida, fenómenos que tienen que ver con la sociedad y que representan el establecimiento de jerarquías sociales, diferencias y distinciones entre diversas clases o grupos sociales. en Definición ABC <http://www.definicionabc.com/social/desigualdad.php>

composición de esta población que influyen sobre los diferenciales de salario; *variables institucionales*, como las formas de intervención estatal, influencia sindical, por ejemplo.

En Gasparini y Cruces (2008)⁵⁸ también se señalan algunos de estos aspectos para el primer periodo bajo análisis, y se hace hincapié en cinco elementos: el desempeño macroeconómico, la apertura al comercio internacional, el cambio tecnológico y acumulación de capital físico, los sindicatos e instituciones laborales y la protección social.

El artículo de Gasparini et al. (2005), trabaja con datos de GBA de 1986 a 1998 y se centra en el análisis de varios determinantes que pueden haber llegado a afectar la desigualdad del ingreso laboral durante este periodo, presta atención a los cambios en los *retornos a la educación y experiencia; dotación de factores inobservables y sus retornos; la brecha salarial entre hombres y mujeres; la participación en el mercado de trabajo y las horas de trabajo* y finalmente la *estructura educacional de la población*.

El trabajo de Acosta y Gasparini (2007) investiga, el efecto de la acumulación de capital sobre la brecha salarial observada entre trabajadores cualificados y no cualificados en el sector manufacturero, el análisis a nivel de industria, se realiza siguiendo a Krusell et al (2000), Krueger y Summers (1988) entre otros.

Los resultados que arroja esta investigación, es que la acumulación de capital (empleando un indicador de inversión bruta) parece estar positiva y significativamente correlacionada con los salarios relativos de trabajadores cualificados.

Empleando datos de GBA de octubre 1980-2002, Demombynes y Metzler (2008), aplican una técnica de descomposición de varianza semi-paramétrica, prestando principal atención a los componentes no observables y encuentran que los mismos parecen tener cierta importancia para explicar la mayor dispersión que presenta la mitad más baja de la distribución de salarios en esta área urbana de Argentina, por lo tanto, esto llevaría a pensar que existen ciertos tipos de habilidades que mejoran el desempeño laboral en un medio más moderno y competitivo.

Otro de los trabajos que en parte va por esta vía, es el de Gasparini y Cruces (2008), en éste se presenta un compendio de información documental y empírica que busca explicar los cambios en la distribución de ingresos de Argentina (se trabaja con datos de GBA)

⁵⁸ Este trabajo se describe más adelante.

desde mediados de la década del '70 hasta mediados del 2000, periodo en que la desigualdad aumentó de manera significativa. Los autores resaltan que en Argentina se dieron un gran número de fenómenos que la teoría económica vincula al aumento de la desigualdad, por ejemplo, crisis macroeconómicas severas, relacionadas con hiperinflaciones o altos niveles de desempleo; mientras en los noventa, se dieron principalmente procesos de liberación comercial, rápida acumulación de capital, modernización y cambio tecnológico, todo acompañado por instituciones laborales débiles y cambios demográficos con efectos desigualadores.

Ellos realizan una descomposición microeconómica de los cambios en el índice de Gini para las distribuciones de salarios horarios, de ingresos laborales y de ingresos del hogar y exponen resultados de simulaciones sobre el efecto de cambio en los coeficientes de la educación en la ecuación de salarios, encuentran que tiene un efecto directo sobre los salarios horarios, ingresos laborales e ingresos del hogar. Sin embargo, mientras el efecto fue desigualador en los noventa, fue de menor magnitud en la década siguiente. En este trabajo también se muestra que la brecha salarial por género disminuye en los noventa y el impacto sobre la desigualdad de salarios horarios y de ingresos laborales es poco relevante y no afecta a la distribución de los ingresos del hogar.

Además, los autores encuentran que la prima salarial de los trabajadores con nivel educativo superior creció a lo largo de los noventa, mientras los datos estadísticos revelan aumento en la oferta relativa de trabajadores con estudios superiores completos, y al considerar un modelo simple de equilibrio, este resultado sugiere que el aumento de la demanda de trabajadores con este nivel educativo, debe haber más que compensado el aumento de la oferta⁵⁹. También, muestran que en gran parte de los sectores de la economía se incrementa el uso de trabajadores con niveles más altos de educación, realizan una descomposición de los cambios en la participación de cada tipo de trabajo en el trabajo total agregado, obteniendo los efectos por cambios en la estructura sectorial (*efecto entre sectores económicos*) y por cambios ocurridos en la intensidad de uso de diferentes tipos de trabajo al interior de cada sector (*efecto dentro del sector económico*). Encuentran que el cambio sectorial ha beneficiado principalmente al trabajo con nivel educativo superior completo y ha resultado menos ventajoso para los trabajadores semi-cualificados, en ambos casos es más importante el efecto “dentro del sector”. Sin embargo, no se expone que tipo de puestos de trabajo ocupan estos distintos tipos de

⁵⁹ (Cfr.) Gasparini y Cruces (2008, p.16).

trabajadores en estos sectores. El nivel de cualificación sólo se determina teniendo en cuenta el nivel educativo del trabajador.

Gasparini y Cruces destacan que estos cambios tecnológicos y organizacionales benefician a los más cualificados del mercado de trabajo (SBTC), pero también señalan que estos cambios podrían ocasionar un menor nivel de empleo para los trabajadores no cualificados en presencia de rigideces en el mercado laboral, por lo tanto, se estaría frente a una menor demanda relativa de trabajo no cualificado. Respecto a esto, se debe destacar que el nivel de rigidez de una parte del mercado laboral argentino se fue modificando, así lo evidencian las leyes de Flexibilidad Laboral 24.465 de 1995 y de Reforma Laboral 25.013 de 1998⁶⁰, por citar algunos ejemplos.

Más allá de estas consideraciones, algo era seguro, la educación se mostraba positivamente asociada a la posibilidad de estar empleado, y para explicar esto Altimir y Beccaria subrayan dos posibles factores, *requerimientos técnicos* por parte de la demanda, motivados por el cambio tecnológico asociado a la incorporación de capital, o por *requerimiento de credenciales*, en un ámbito donde habían aumentado las tasas de desempleo específicas de todos los niveles educacionales, lo cual llevaría asociado el fenómeno de devaluación educativa. Por lo tanto, la educación adquiere fundamental relevancia, y la literatura argentina se desarrolla, haciendo hincapié en ella, en la búsqueda de evidencia que pueda explicar este aumento en la intensidad del empleo de trabajadores con mayor nivel educativo.

La literatura que va más por esta vía del *credencialismo o hipótesis de la selección*, sostiene la hipótesis que frente a una demanda de trabajo agregada decreciente y una oferta de trabajadores cualificados creciente, trabajadores con mayor nivel educativo, que se identificarían como los más cualificados, desplazan a trabajadores con menor nivel educativo (menos cualificados) de sus puestos de trabajo, quedando estos últimos en el desempleo o en puestos de peor calidad. Esta observación, también es remarcada en Gasparini y Cruces (2008).

Entonces, bajo esta visión, la mayor intensidad de uso del trabajo calificado que se observa en la economía, se atribuiría al desplazamiento de trabajadores cualificados a puestos de los no cualificados, quedando éstos últimos en el desempleo o subempleo. Y

⁶⁰ Para profundizar en las modificaciones político-económicas que acontecieron en Argentina durante este periodo consultar el Anexo I de este trabajo.

por lo tanto, la mayor intensidad de uso del trabajo calificado no sería debido a la mayor productividad del trabajador cualificado por su complementariedad con el capital físico o por el cambio tecnológico⁶¹.

Uno de los trabajos que sigue esta última línea es el estudio de Altimir y Beccaria (1999), resaltan que una característica de los noventa es la elevada precariedad laboral y la mayor volatilidad del empleo en Argentina. Trabajan con datos de GBA, desde 1974 a 1999 y de diez ciudades del interior desde 1990 a 1998, analizan el mercado de trabajo argentino de 1975 a 1998. Su investigación brinda unas referencias informativas sobre el mercado de trabajo durante tres periodos, antes de 1975, entre 1975-1990 y 1991-1998, aunque es en este último periodo dónde se centra su análisis, caracterizan todos los periodos.

En el primer subperiodo existe un mercado laboral que “estaba relativamente integrado, había una mayor presencia del trabajo asalariado, los niveles de subocupación eran más bajos, los salarios –en términos absolutos- más elevados y se registraban menores diferencias de ingresos entre sectores y cualificaciones” (Altimir y Beccaria, 1999, p. 9).

Luego, un cuadro de estancamiento e inestabilidad macroeconómica, caracteriza al segundo subperiodo, lo cual terminó afectando al empleo y a las remuneraciones, además disminuyó la proporción de empleo asalariado y las escasas oportunidades de empleo asalariado registrado llevaron a muchos activos a inclinarse por actividades por cuenta propia o por empleos asalariados no registrados, mientras se iba incrementando el grado de escolaridad de la población ocupada.

Finalmente, sobre el último subperiodo, los autores, resaltan los cambios en las regulaciones laborales como tendientes a hacerse funcionales a una economía que se abrió y desreguló durante este periodo, que buscaba disminuir el coste laboral como flexibilizar los contratos de trabajo. Señalan, también, un incremento de la sensibilidad de la demanda de trabajo al ciclo (mayor volatilidad del empleo); y los aumentos del grado de escolaridad de la población ocupada acompañados por incrementos de la demanda laboral hacia los altos niveles de escolarización; avance de la informalidad del empleo y de la precariedad laboral⁶²; aumentos de la participación económica entre otras apreciaciones. El trabajo de Altimir y Beccaria presenta un análisis descriptivo de la relación entre el empleo, el producto y la productividad por ramas de actividad entre 1991 y 1997.

⁶¹ (Cfr.) Gasparini y Cruces (2008, p.27).

⁶² Con el término informalidad, los autores hacen referencia a la ausencia de cumplimiento de las normas laborales para el caso de los asalariados.

Otra de las investigaciones que se encuentra dentro de esta última vía señalada es Maurizio (2001). Este trabajo se enfoca específicamente en el aumento del nivel de educación de la fuerza de trabajo durante la década de los noventa en la Argentina, remarcando la posible existencia de sobreeducación⁶³ en el grupo de asalariados plenos⁶⁴, lo cual desafía el supuesto de que la demanda haya excedido la oferta de capital humano en ese tiempo y en ese espacio.

Como es señalado en Maurizio (2001), analizar el conjunto de atributos personales cuando el objetivo es identificar los mejores determinantes del ingreso personal, constituye un accionar totalmente válido, sin embargo, suponer que existe una causalidad directa entre los atributos personales y el nivel de ingresos, podría llevar a pensar que son éstos los determinantes principales de una determinada distribución de ingresos.

Así, la autora destaca que los supuestos implícitos de la teoría neoclásica de equilibrio entre oferta y demanda de trabajo, junto al de elevadas elasticidades de sustitución en la oferta y demanda de trabajo, concluirían en que el análisis de la distribución de ingresos por categorías ocupacionales o educacionales sea básicamente lo mismo. En este sentido, mejoras en educación implicarían mejoras en la distribución de ingresos. Sin embargo, Mauricio resalta, que si la estructura de demanda no fuera totalmente flexible, la distribución de ingreso estaría determinada fundamentalmente por ésta. Y, por lo tanto, el ingreso de los asalariados estaría determinado por el capital humano que posee, por la ocupación que desarrolla y por el grado de utilización de sus capacidades. De esta manera la relación educación salarios estaría siempre medida por la ocupación y de ahí el interés en sus características.

Volviendo al trabajo de Groisman y Marshall (2005), que ha resultado ser una gran guía, en el mismo se analiza el efecto que sobre la desigualdad salarial producen factores que ellos agrupan en tres categorías, como ya fue mencionado, 1) La situación general en el mercado de trabajo, representado por el excedente de fuerza de trabajo y medido a través de las tasas de desempleo y subempleo, unido al grado de difusión de las relaciones de empleo precarias; 2) La demanda y la oferta de cualificaciones, en este caso el avance tecnológico genera incrementos en la prima por cualificación aunque también se tiene en cuenta la devaluación de credenciales educativas y 3) Intervención sindical. Las

⁶³ “Un trabajador se encuentra sobreeducado si posee un nivel de educación superior al requerido en el puesto de trabajo en el cual desempeña sus tareas” (Maurizio, 2001, p. 1).

⁶⁴ Se trata de asalariados que trabajan más de 35 horas semanales Maurizio (2001, p.5).

principales hipótesis que manejan, el nivel de desigualdad salarial se asocia positivamente con el tamaño del excedente de la fuerza de trabajo y con el grado de difusión de las relaciones de empleo precarias e inversamente con el nivel de sindicalización.

Los autores examinan la relación entre la desigualdad salarial y volumen de producto, participación femenina en el mercado laboral e incidencia en el empleo de la administración pública y de la industria.

Respecto a la composición de oferta y demanda por nivel educativo, los autores señalan “En el caso argentino, en un contexto de ampliación de la oferta con altos niveles educativos, podrían estar coexistiendo diferentes procesos: aumento en la demanda de cualificaciones elevadas como producto de la incorporación de tecnología, ..., localizado en algunos sectores y firmas, y creciente devaluación de las credenciales educativas en general” (Groisman y Marshall, 2005, p. 288).

Se señala, también, que la mayor proporción de empleo asalariado con elevados niveles educativos y de cualificación pueden afectar el nivel de desigualdad salarial, aunque se advierte que este efecto dependerá del requerimiento “genuino” de la demanda laboral y de la relación que prime entre la oferta y la demanda para esos niveles educativos o de cualificación.

En Altimir y Beccaria (2001) se estudia la dinámica de la distribución del ingreso en áreas urbanas de la Argentina. Ellos calculan medidas de desigualdad de ingreso familiar para Gran Buenos Aires, desde 1974 a 1999 y para diez ciudades del interior desde 1990 a 1999. Se dedican a determinar la relación (evolución temporal) entre la distribución de ingresos de los hogares y la distribución de ingresos de los perceptores; los factores asociados a la dinámica de ingresos de los perceptores ocupados y sobre las remuneraciones horarias.

Se analizan, de un modo descriptivo, algunos determinantes de la distribución de ingreso de los ocupados y de los ingresos horarios, atendiendo en este último caso a factores personales y características del puesto. Se encuentra que, en el área metropolitana, en la primera parte de los noventa el aumento de la desigualdad del ingreso familiar se puede explicar por el mayor desempleo, sin embargo, en la segunda parte de esta década, la elevación se debió a un aumento en la concentración del ingreso de los ocupados. Así mismo, durante la segunda parte de los '90, el estudio encuentra que el aumento de la desigualdad se dio, fundamentalmente, en un ámbito de descenso de las remuneraciones

medias. Este efecto parece haber estado influenciado por una caída en las remuneraciones de trabajadores domésticos y asalariados no registrados como también a la amplitud de la brecha entre las remuneraciones de trabajadores asalariados y trabajadores independientes por nivel educativo (Altimir y Beccaria, 2001, p.611).

2.6. Comentarios finales

Luego de haber desarrollado el marco teórico de esta investigación, se rescatan los puntos más importantes. La visión de la economía tradicional sobre el análisis del mercado de trabajo en general y sobre las diferencias salariales, en particular centrado en las características personales del individuo (teoría de capital humano), resulta en una visión parcial.

En este sentido, los enfoques teóricos de Piore y de Thurow, de raíz institucionalista, enriquecen el análisis que se puede hacer sobre los diferenciales salariales.

La mirada institucionalista, que destaca tanto la heterogeneidad de los puestos de trabajo como la significatividad que las características del puesto pueden tener en la vida de una persona, es acompañada por los aportes de autores como Fina, Toharia, Castel y Sen.

Así mismo, los aspectos teóricos desarrollados en este capítulo resultan vitales para realizar la propuesta de construcción de índices de calidad del empleo asalariado para Argentina. La obtención de dichos índices resulta fundamental para cumplimentar los objetivos de este trabajo de tesis.

¿Cuál es el nivel de calidad de los puestos asalariados que está generando el desempeño macroeconómico de una economía particular en determinado tiempo? ¿Existe una compensación salarial por baja calidad? ¿O los asalariados de puestos bajos tienen también bajos salarios? ¿Existe diferencia entre la retribución salarial del sector público y del sector privado? Estos son algunos interrogantes a los que se intenta dar respuesta en este trabajo.

CAPÍTULO 3

EL ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO Y EL SALARIO

3.1. Introducción

El objetivo de este capítulo es presentar los lineamientos teóricos y posterior cálculo de los índices de calidad de empleo asalariado (Icesse e Ice), que permitirán captar la calidad en las distintas dimensiones propuestas. La selección de las dimensiones a incluir en estos índices se ha realizado con sustento en el marco teórico, expuesto en el capítulo precedente. Seguido, se muestra la relación entre los niveles salariales y la calidad no monetaria de los puestos asalariados.

Tanto el análisis teórico propuesto por Piore, como la conceptualización de *trabajo decente* OIT (2011b) y el resto de los aportes teóricos de la literatura sobre *calidad del empleo*, proporcionan los fundamentos para seleccionar los aspectos o *dimensiones* que se tendrán en cuenta a la hora de cuantificar la calidad del empleo en Argentina.

En la primera parte de este capítulo, se exponen los lineamientos teóricos que rigen la posterior construcción de los índices.

La segunda parte, se dedica a la construcción y presentación de dos índices de calidad del empleo, el Ice, es el índice de calidad del empleo, incluida la dimensión económica (salario) y el Icesse, es un índice de calidad económica que no incorpora la dimensión de seguridad económica (se excluye el salario).

La implementación del Icesse facilita la observación de la relación de la calidad de los puestos con los niveles y las diferencias salariales. A su vez, esto contribuye con la comprobación de la primera y segunda hipótesis planteadas en este trabajo de tesis, sobre lo cual se comenzará a ahondar en este capítulo.

La incorporación de información sobre los salarios⁶⁵, principales ingresos de la población que trabaja en situación de dependencia, población asalariada, es vital, considerando los objetivos que tiene este trabajo de tesis. Por lo tanto, en la exposición también se tiene en cuenta, el tipo de institución en el que se encuentra el puesto Sector Público o Sector Privado. El interés en estas grandes instituciones, el Estado y el Mercado, se debe a la función que ellas desempeñan como distribuidores de recursos privados y público (ingresos) en las economías mixtas PNUD (1996).

De hecho, la secuencia de Informes de Desarrollo Humano publicados por PNUD, ponen de manifiesto la importancia del buen funcionamiento de las instituciones y el buen

⁶⁵ Todos los salarios han sido reexpresados a pesos constantes de 2008, empleando una serie empalmada de índices de precios al consumidor. Se agradece la disponibilidad de la serie a Mónica Jiménez.

gobierno, para mejorar la relación entre el crecimiento económico y el desarrollo humano. Desde de este enfoque es muy importante el desempeño del mercado de trabajo. Un tipo de crecimiento económico que vía el funcionamiento del mercado de trabajo empeore la distribución de ingresos, lleva tarde o temprano a crisis sociales. Aquí de nuevo se pone en relieve la importancia de que el funcionamiento de la economía genere puestos de calidad, dado que la calidad de ese espacio laboral es vital para el bien-estar de la persona y de su familia.

El capítulo se estructura de la siguiente manera, en la sección 2 se presenta el enfoque teórico para el cálculo de los índices. La sección 3 se dedica a la obtención del Icesse e Ice, en la 4 se presenta la relación entre el Icesse y los salarios. En la sección 5, se realizan las consideraciones finales. Este capítulo incluye, además, la sección II.5 del Anexo II y la sección IV.1 del Anexo IV.

3.2. Índice de Calidad del empleo

Reseñadas las principales teorías que delimitan el marco teórico de este trabajo de tesis y referenciadas las investigaciones sobre Argentina que han guiado esta investigación, se presentan en esta sección los lineamientos teóricos para la construcción de los índices de calidad del empleo, recordando que se trata, siempre, del empleo asalariado.

La relevancia de analizar la calidad de los puestos de trabajo fue aumentando por los cambios que se fueron dando tanto en los mercados de trabajo de las economías en vías de desarrollo, como de las desarrolladas en este último tiempo (Johri, 2005, OIT, 2011b, OIT, 2012, PNUD, 2015).

Respecto a cómo definir la calidad del empleo⁶⁶, la literatura destaca el hecho de que se trata de un concepto multidimensional, cuya conceptualización puede incluir: características objetivas del empleo, tanto del puesto como del mercado de trabajo; características del trabajador; características del matching puesto-trabajador y características subjetivas de la evaluación del trabajador (satisfacción con el puesto) (Johri, 2005, p.10).

⁶⁶ El término calidad del empleo se utiliza muchas veces como sinónimo de calidad del trabajo, calidad de la vida laboral o calidad del puesto. También se hace referencia a este término empleando las categorías buenos y malos puestos o puestos de alta y baja calidad (Johri, 2005).

Se debe destacar que los documentos que profundizan este tema no llegan a dar una definición bien delimitada de lo que se entiende por calidad del empleo o incluso de lo que también se ha conceptualizado como *trabajo decente* o buenos empleos (Sehnbruch, 2004, p. 17). La autora enfatiza que, no solo, no se cuenta con una fórmula estandarizada porque los términos tienen diferentes significados para distintas personas sino porque incluso, cambia el significado para diversos agentes sociales⁶⁷.

Básicamente, Sehnbruch (2004) y Johri (2005), reconocen la relación, e incluso el solapamiento que se da entre el concepto de calidad del empleo y las definiciones de empleos atípicos o precarios y de trabajo decente, sin embargo, marcan las diferencias.

Respecto al primero Johri señala, que, por empleo atípico, se hace referencia a la existencia de déficit tanto en el tipo de contrato, dado que no se trata de una ocupación permanente como en la extensión de la jornada laboral, no es una ocupación a tiempo completo. Y con la expresión de empleo precario, se quiere significar que es un empleo de baja calidad, por ejemplo, presenta déficit respecto al salario (bajo); baja seguridad; escasa oportunidad de entrenamiento, etc. (p. 13).

Mientras que Sehnbruch, destaca que el uso del término *calidad del empleo* en lugar del de trabajo decente se debe a la necesidad de enfatizar, en su caso, la diferencia que surge al aplicar el enfoque de *funcionamientos y capacidad de Sen* al análisis del mercado de trabajo (p. 14). Desde esta perspectiva, el puesto de trabajo (empleo) provee una serie de factores *funcionamientos* más allá del salario, por ejemplo, autoestima, crecimiento personal, integración social, entre muchos otros.

La última distinción conceptual entre calidad del empleo y trabajo decente, pone de relieve una cuestión fundamental. El enfoque para medir la calidad del empleo está relacionado con cómo se la define. De acuerdo con Arranz et al. (2016), si se sigue la tradición subjetiva, entonces se define la calidad del empleo por medio de la utilidad que una persona obtiene de su empleo y la utilidad es la que depende de las características del puesto. Pero si se aplica el concepto de tradición objetiva, la calidad del empleo está constituida por las características de los puestos de trabajo y éstas son las que llevan a satisfacer las necesidades humanas (p.19).

⁶⁷ Así, por ejemplo, se cita a OIT (1999), mientras que para un individuo un buen empleo puede ser aquel que reúna una combinación de características que se adapten a sus circunstancias personales y criterios de bienestar, para el empleador puede resultar en ser el que tiene alta productividad (Sehnbruch, 2004, cita 23).

Respecto a la tradición objetiva para conceptualizar la calidad del empleo, el enfoque se apoya en la literatura teórica y empírica de las ciencias sociales (economía, sociología y psicología) para determinar las dimensiones relevantes para medir la calidad (Arranz et al., 2016, p.20). Dentro de este enfoque se encuentra la posibilidad de aplicar el enfoque de *funcionamientos y capacidad de Sen*, que es el utilizado por Sehnbruch (2004) y Green (2006).

Con todo el bagaje teórico desarrollado en este capítulo del trabajo de tesis, se vuelve a repensar, el mercado de trabajo asalariado, desde el lado del empleador, una función de trabajo efectivo, que es el que realmente contribuye en la producción⁶⁸, que depende de la capacidad de trabajo de los empleados asalariados, de los salarios y de los beneficios extrasalariales establecidos, con foco en la interrelación empleador-asalariado-entorno institucional.

Desde el lado del asalariado, la venta de este trabajo efectivo, que se materializa en ocupar y desempeñarse en un puesto determinado de trabajo asalariado, que le confiere un ingreso (salario), pero además le puede proporcionar otros beneficios más allá del ingreso, lo cual dependerá de la calidad del empleo.

Aquí, el punto importante, aplicando el enfoque de Sen, es que se puede ver, que tanto el empleo (puesto de trabajo asalariado) como el salario le pueden generar funcionamientos, capacidades y en última instancia cierta utilidad al asalariado. Por lo tanto, desde el punto de vista del asalariado, se tendría una función de bien-estar⁶⁹, cuyos principales factores serían la calidad del empleo, el salario y el capital humano⁷⁰.

Dada la relevancia de las cuestiones expuestas, este trabajo sigue el enfoque de funcionamientos y capacidades de Sen para cuantificar la calidad de empleo. Con cimiento en Sehnbruch (2004, p. 15), se esquematiza en el Cuadro 3.1, la asignación de funcionamientos que el puesto de trabajo asalariado, acorde a sus características, puede otorgar al individuo, sin perder de vista la intervención de factores personales, sociales y

⁶⁸ Fina y Toharia (1987).

⁶⁹ En el sentido de Sen (1996) para distinguirlo del concepto welfare o bienestar desde el enfoque de la economía tradicional.

⁷⁰ Tanto la calidad de los empleos y niveles salariales que ofrece una economía, como los niveles de capital humano que adquiere una población quedarán determinados por un entramado de decisiones complejas, donde la decisión del individuo asalariado, es sólo un componente. De aquí, la relevancia de la intervención de factores sociales y políticos desataca desde el enfoque de Sen.

políticos, los cuales dependen en última instancia de la contextualización socioeconómica en la que se desarrolla el individuo.

Cuadro 3.1: La transformación de características del puesto asalariado en funcionamientos con intervención de factores personales, sociales y políticos

Actividad	Características	Funcionamientos	Utilidad
Trabajar en un empleo o puesto asalariado	Ingreso (salario)	Contar con poder de compra (medio para alcanzar cierto estándar de vida)	Felicidad o grado de satisfacción
	Duración del empleo (Estabilidad de la relación laboral)	Poseer un grado de seguridad contra el despido	
	Esquema de pensión y otras coberturas de riesgo y necesidades del asalariado (Protección social)	Contar con ingreso en la edad de retiro. Aliviar la carga de ciertos riesgos y necesidades por ejm. Vacaciones pagas, contar con servicios de salud (obra social)	
	Extensión de la jornada laboral	Disponer de tiempo para el desarrollo de una vida fuera del trabajo	
	Complejidad de la tarea que realiza	Poseer facilidades de crecimiento laboral	

Fuente: Este cuadro fue realizado por la autora en base a la Figura 2 de Sehnbruch (2004, p. 16).

El contexto socioeconómico en que vive el individuo, es determinante, si se piensa, por ejemplo, en el concepto de *flexiseguridad*, enunciado por Arranz et al. (2016), mientras a las empresas hay que garantizarles flexibilidad para que participen en entornos más competitivos, a los trabajadores no se les debe dañar la seguridad (p.15).

Sobre los antecedentes empíricos, se puede señalar que la calidad del empleo argentino se viene estudiando desde hace varios años (Bertranou et al., 2013, 2014, Jiménez, 2016), sin embargo, no se llegó a la construcción de un índice de calidad del empleo.

Entonces, las dimensiones del empleo que se tendrán en cuenta, en este trabajo con el índice de calidad, fueron abordadas en la literatura argentina, pero no fueron tratadas a partir de índices. El otro aspecto importante es el enfoque teórico que se sigue en este

trabajo, donde el enfoque de Sen y las críticas de Fina y Toharia al análisis del mercado de trabajo ortodoxo, resultan fundamentales.

Un resumen de las experiencias internacionales sobre la medición de la calidad de empleo se expone en Arranz et al. (2016), donde se comentan las propuestas tanto de la OIT, a través de la implementación de índices relacionados al concepto de trabajo decente Anker et al. (2002), como de otros organismos europeos⁷¹.

En Arranz et al. (2016), también se referencian las experiencias españolas sobre la construcción de estos índices, resaltando básicamente dos casos, la construcción del indicador de la calidad del mercado de trabajo por el Centro de Iniciativas e Investigaciones Europeas del Mediterráneo y el Sindicato Unión General de Trabajadores y el indicador de calidad laboral de Manpower, desarrollado por el grupo de investigación AQR-IREA de la Universidad de Barcelona.

Con el Cuadro 3.1 en mente, se resumen en el Cuadro 3.2, las grandes dimensiones, las dimensiones, los funcionamientos que otorgan esas características del puesto asalariado e indicadores que se toman en consideración a fin de cuantificar la calidad del empleo. Se advierte, que se trata de un índice que mide aspectos, que pueden ser considerados, básicos de la calidad del empleo asalariado.

La operatividad del índice Ice se detalla en la siguiente sección del trabajo de tesis, presentando las variables disponibles que pueden entrar en su cálculo, en el caso de Argentina.

3.3. Metodología de cálculo de los Índices de calidad del empleo

En esta sección se explica cómo se lleva a cabo la construcción del índice de calidad del empleo (Ice) y del índice de calidad del empleo sin la dimensión de seguridad económica (Icesse), señalando los aspectos relevantes sobre sus dimensiones.

Esencialmente a lo largo del primer periodo bajo estudio 1995-2003, se ha observado una pérdida de calidad del empleo desde aspectos de estabilidad de la relación laboral, extensión de la jornada laboral y protección social.

⁷¹ Índices de calidad del empleo de la Comisión Europea, de la Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, del European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

Cuadro 3.2: Grandes dimensiones, dimensiones e indicadores del índice de calidad de empleo (Ice)

Grandes dimensiones	Dimensiones	Funcionamientos	Indicador
Seguridad Socioeconómica	Estabilidad de la relación laboral (erl)	Poseer un grado de seguridad frente al riesgo de no tener empleo	Combinación de la duración de la relación laboral y búsqueda de otra ocupación (I1)
	Protección social (ps)	Contar con ingreso en la edad de retiro. Aliviar la carga de ciertos riesgos y necesidades por ejm. Vacaciones pagas, contar con servicios de salud (obra social)	Combinación de beneficios sociales del puesto (I2)
	Seguridad económica (monetaria-salario) (se)	Contar con poder de compra (medio para alcanzar cierto estándar de vida)	Salario obtenido en la ocupación (Iw)
Condiciones de trabajo y vida cotidiana	Tiempo dedicado a la ocupación principal (top)	Disponer de tiempo para el desarrollo de una vida fuera del trabajo	Extensión de la jornada laboral y grado de acuerdo del asalariado con esa extensión (I3)
Oportunidades de mejora en la actividad laboral (desde la visión de Piore)	Complejidad de las tareas que realiza en la ocupación (ct)	Poseer facilidades de crecimiento laboral	Cualificación de la Tarea que realiza en la ocupación (I4)

Fuente: En base a Cuadro1 y al marco teórico de este trabajo.

Simplemente, como ejemplo del primer periodo en el Anexo II.5 se muestra que, para el interior argentino, desde 1995 a 2003, el porcentaje de asalariados en ocupaciones permanentes (Pmte) pasó de 81,2 a 75,3; disminuyó casi 6 puntos y el de asalariados con duración inestable (Inest) se incrementó de 11,2 a 17,9; en alza 6,7 puntos, mientras las otras categorías mostraron leves bajas (Gráfico II.8A). Con respecto a protección social y como fue evidenciado por muchos investigadores, entre ellos Altimir y Beccaria (1999), el trabajo no registrado, es un fenómeno presente en la economía argentina de los '90 y su crecimiento se inició en 1995. En este sentido, la *informalidad laboral*⁷² es un

⁷² Para caracterizar la relación laboral como formal o informal, se recurre en este caso a la verificación de la existencia o no de los beneficios sociales del trabajo como *indemnización por despido*, *vacaciones*,

fenómeno que caracteriza al mercado laboral argentino, el Gráfico II.8A, presenta los porcentajes de asalariados teniendo en cuenta distintos niveles de protección social, todos los beneficios (TB), algún beneficio (AB) y sin beneficios (SB)⁷³.

Por lo tanto, en 1995, el porcentaje de asalariados con todos los beneficios (TB) rondaba el 53 por ciento, mientras que los que poseían algún beneficio (AB) alcanzaban el 17 por ciento y el 30 por ciento de los asalariados no contaba con beneficios sociales (SB) derivados del trabajo. Esta situación empeoró a largo de los años y en 2003, aproximadamente sólo el 43 por ciento contaba con TB, un 13 por ciento tenía alguno y casi un 44 por ciento se encontraba sin ningún tipo de beneficio social en el interior argentino.

A modo comparativo, el grado de informalidad de los asalariados fue tan importante en el interior como en GBA, mientras en GBA la mitad de los asalariados contaba en 2003 con todos los beneficios, en el interior más de la mitad de los asalariados padecía, en algún grado, la carencia de éstos.

Sin más extensiones, se pasa a detallar la metodología aplicada para la construcción de los índices. Se sigue principalmente la metodología del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), desarrollada y aplicada en los informes de desarrollo humano que realiza la institución PNUD (2015) e informes anteriores. Aunque también, resultan muy importantes los aportes de Arranz et al. (2016), los cuales ya han sido reseñados.

Un aspecto importante a tener en cuenta, es que, a pesar, que se trabaja con la misma fuente de datos a lo largo del periodo, la misma no es del todo homogénea durante el periodo completo de estudio de 1995 a 2015. Por lo tanto, se presenta la construcción de los índices Ice e Icesse en dos tramos, distinguiendo el uso de los dos formatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), la puntual (EPHP) y la continua (EPHC).

En el Cuadro 3.3 se detallan las categorías de los distintos indicadores y la asignación de valores a dichas categorías. Los indicadores son: (I1) combinación de la duración de la relación laboral y búsqueda de otra ocupación; (I2) combinación de beneficios sociales del puesto; (I3) extensión de la jornada laboral y grado de acuerdo del asalariado con esa

aguinaldo, jubilación, seguro de trabajo, obra social, información contenida en la EPHP, durante el periodo 1995-2003, sólo para la categoría ocupacional de *asalariados*.

⁷³ Se recuerda que en 1995 y ante un contexto de alto desempleo, se tendió a flexibilizar las relaciones laborales, permitiendo periodos de prueba y contratos de aprendizaje que no garantizaban la obtención de todos los beneficios sociales derivados del trabajo.

Cuadro 3.3: Indicadores

Seguridad Socioeconómica				
Estabilidad de la relación laboral (erl)		Protección social (ps)		Seguridad económica (monetaria-salario) (se)
Las categorías de I1:	Asignación de valor:	Las categorías de I2:	Asignación de valor:	Logaritmo del salario real obtenido en la ocupación (lw)
Relación laboral temporal y busca otra ocupación	0	Sin beneficios	0	
Relación laboral temporal y no busca otra ocupación	50	Alguna combinación sin jubilación	25	
		Solo Jubilación	50	
Relación laboral permanente y busca otra ocupación	75	Alguna combinación con jubilación	75	
Relación laboral permanente y no busca otra ocupación	100	Todos los beneficios	100	
Índice de la dimensión (I _{erl}): $I_{erl} = \frac{Valor\ asignado - 0}{100 - 0}$		Índice de la dimensión (I _{ps}): $I_{ps} = \frac{Valor\ Asignado - 0}{100 - 0}$		Índice de la dimensión (I _{se}): $I_{se} = \frac{\ln w_{rexp.} - \ln w_{menor\ AB}}{\ln w_{mayor\ AB} - \ln w_{menor\ AB}}$
Condiciones de trabajo y vida cotidiana				
Tiempo dedicado a la ocupación principal (top)				
Las categorías de I3:			Asignación de valor:	
Trabajar con Jornada parcial*, desea trabajar más y buscó			0	
Trabajar con Jornada parcial*, desea trabajar más y no buscó			25	
Trabajar con Jornada parcial*, no desea ni busca trabajar más			50	
Trabajar con jornada completa, más de 40 horas y hasta 48			75	
Trabajar con jornada completa, 32 horas semanales a 40 inclusive			100	

Referencia:* Menos de 32 horas semanales.

Cuadro 3.3: Indicadores (Continuación)

Condiciones de trabajo y vida cotidiana
Tiempo dedicado a la ocupación principal (top)
<p>Índice de la dimensión (I_{top})</p> $I_{top} = \frac{\text{Valor asignado} - 0}{100 - 0}$

Oportunidades de mejora en la actividad laboral (desde la visión de Piore)	
Complejidad de la tarea ⁷⁴ que realiza en la ocupación (ct)	
Las categorías de I4:	Asignación de valor:
No cualificada	0
Semicualificada	33.33
Cualificada	66.66
Profesional	100
<p>Índice de la dimensión (I_{ct})</p> $I_{ct} = \frac{\text{Valor asignado} - 0}{100 - 0}$	

Fuente: Elaboración propia en base a PNUD (2015) y Arranz et al. (2016).

extensión y (I4) cualificación de la tarea que realiza en la ocupación. El orden que se sigue es por grandes dimensiones y dimensiones e indicadores, lo cual se detalló en el Cuadro 3.2.

En el caso del salario, el indicador se calcula, aunque muchas veces es excluido del índice, dado que interesa analizar la relación de la calidad del empleo y del nivel salarial, sin embargo, se resalta que el salario es, justamente, el aspecto monetario de esa calidad.

La obtención de los índices, se realiza asignando valores mínimos y máximos, a la peor y a la mejor categoría para cada indicador. En el caso del salario, el valor máximo y mínimo corresponde a un año base, en este caso el año 2013.

⁷⁴ Se debe aclarar que, de acuerdo a la base de datos trabajada, la variable *tarea* caracteriza a un puesto de trabajo, aunque a nivel teórico un puesto de trabajo puede estar delimitado por la realización de un grupo específico de tareas.

Una vez que se calculan los índices para los individuos ocupados asalariados de 15 a 64 años, se realiza un promedio simple. Se especifica que, en el caso de excluir el salario, se tiene un índice de calidad sin dimensión de seguridad económica Icesse.

De esta manera dependiendo si se incluye o no la dimensión de seguridad económica, se tendrán los índices especificados en el Cuadro 3.4, índice de calidad de empleo (Ice) o índice de calidad de empleo excluido el salario (Icesse). En cualquiera de los casos se trata de la media aritmética de los indicadores que corresponde incluir en el cálculo.

Como se puede observar en la exposición de las formulaciones, todos los indicadores tienen el mismo peso en los índices, sin embargo, como la gran dimensión socioeconómica cuenta con más indicadores, esta gran dimensión tendrá mayor importancia en el índice. Esta situación no resulta preocupante, dado que se trata de dimensiones de la calidad del empleo que aportan funcionamientos que resultan importantes para mejorar la capacidad de los trabajadores asalariados.

Cuadro 3.4: Índices de calidad del empleo

Índice de calidad del empleo sin incluir la dimensión seguridad económica (Icesse)	Índice de calidad del empleo (Ice)
<p>Media aritmética de cuatro índices: I_{erl}, I_{ps}, I_{top} y I_{ct}:</p> $I_{cesse} = \frac{I_{erl} + I_{ps} + I_{top} + I_{ct}}{4}$	<p>Media aritmética de cinco índices: I_{erl}, I_{ps}, I_{se}, I_{top} y I_{ct}:</p> $I_{ce} = \frac{I_{erl} + I_{ps} + I_{se} + I_{top} + I_{ct}}{5}$

3.4 Los índices de calidad del empleo y la relación con el salario

Sin perder de vista que el primer objetivo de este trabajo es indentificar *grupos de puestos asalariados de distintos grados de calidad* en el mercado de trabajo argentino, a partir de características de demanda de trabajo y el segundo objetivo se relaciona con la diferenciación salarial entre los grandes sectores, público y privado, es que en un primer momento se excluirá del cálculo del índice la dimensión de seguridad económica (monetaria), obteniéndose el Icesse.

Por lo tanto, inicialmente se mostrará la evolución de Icesse para el interior argentino y para GBA entre 1995 y 2015⁷⁵ y luego se incorporará la dimensión salarial.

⁷⁵ De acuerdo a las descripciones que se hizo sobre la fuente de datos, desde 1995 a 2003 se cuenta con información semestral (Onda mayo y octubre), la cual pertenece a la EPHP y desde el tercer trimestre de

Un aspecto que no fue mencionado, es la agregación del índice, dado que el índice se calcula a nivel individual, para dar una medida agregada de la calidad del empleo se necesita recurrir a algún estadístico de la distribución. En este caso se calculan el promedio aritmético (Icesse prom) y los percentiles (Icesse p25, Icesse p50 y Icesse p75), valores que se presentan en el Cuadro IV.1A (Anexo IV) y en el Gráfico 3.1.

La evolución del Icesse, con excepción del Icesse p75, tanto para el interior como para GBA, presenta una clara disminución entre 1995-2003 y una recuperación entre 2003-2015. La caída fue más importante para el Icesse p25 en ambas regiones. Aunque para GBA, este índice se recuperó antes, lo cual aconteció en el último trimestre de 2010.

Respecto al comportamiento del Icesse p75, que muestra el valor del indicador debajo del cual se encuentra el 75 por ciento de los asalariados de 15 a 64 años, se observa cierta estabilidad, hasta el primer trimestre de 2009 en el caso del interior y hasta el primer trimestre de 2008 en el caso de GBA. A partir de dichas fechas, surgen ciertas oscilaciones alrededor de un valor de 0,8.

Respecto a los valores del índice en el promedio, tanto el Icesse prom como el valor de la mediana Icesse p50, para el interior, muestran decrecimiento desde 1995 hasta mayo de 2003, periodo al partir del cual comienzan a recuperarse. Para GBA se observa un comportamiento similar, decrecimiento durante 1995 a mayo de 2003, seguido de una recuperación.

Una observación importante es que la pérdida de calidad no monetaria durante el primer periodo 1995-2003, es más grande para el p25, que es justamente el grupo de puestos de calidad más no monetaria más baja.

En resumen, las grandes regiones de Argentina, interior y GBA, muestran una pérdida importante de calidad no económica del empleo asalariado durante el periodo 1995-2003 y una recuperación que deja al índice en valores levemente por encima de los que tenía en 1995, salvo para el Icesse p25 de GBA, que muestra el mejor desempeño y supera el valor que mostraba en 1995.

2003 al segundo trimestre de 2015, los datos corresponden a la EPHC. Se ha recurrido a los ajustes propuestos por Lépore et al. (s.f) a fin de hacer un poco más homogéneas las encuestas de hogares.

Interior



Entonces, el Icesse permite observar lo ocurrido con la calidad no monetaria del empleo en Argentina durante el periodo 1995 a 2015. Habiendo descripto el comportamiento del índice, excluyendo la dimensión monetaria, es necesario incorporar dicha dimensión.

3.4.1 Análisis de la evolución de los índices de calidad del empleo

Al incluir en el cálculo la dimensión económica, mediante el índice de seguridad económica (Ise), se incluye el salario real y se obtiene el índice de calidad (Ice). En el Cuadro IV.2A (Anexo IV) y en el Gráfico 3.2, se muestran tanto los valores del Ice como del Icesse.

En el Gráfico 3.2, se muestran ambos índices conjuntamente, justamente para ver el efecto que la inclusión de la dimensión monetaria provoca en la calidad del empleo, en partes particulares de la distribución. Si la inclusión de esta dimensión monetaria eleva el Ice por encima del Icesse, entonces el salario aumenta la calidad del empleo, mientras que si la inclusión del salario disminuye el Ice por debajo del Icesse, el salario disminuye la calidad del empleo.

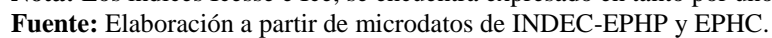
Se observa que básicamente, tanto para el interior como para GBA, la inclusión de Ise, no produce casi modificaciones en el promedio (Icesse prom) ni en la mediana (Icesse p50). La excepción es la mediana de GBA entre los años 1995 y 2003, se puede ver que la incorporación del índice salarial baja el Ice en este caso.

Sin embargo, no ocurre lo mismo para la parte baja y ni para la parte alta de la distribución. La consideración de los percentiles 25 (p25) y 75 (p75), muestran una relación distinta entre el Icesse e Ice.

Para el interior y para GBA el Ice p75 siempre es menor que el Icesse p75, por lo tanto, la inclusión de la dimensión económica, baja la calidad de los empleos para la parte alta de la distribución de calidad de los empleos asalariados.

Mientras el valor del percentil 25 para el interior, se incrementa al incluir la dimensión monetaria, consecuentemente, la calidad para la parte baja de la distribución mejora al incluir el salario. Sin embargo, durante 1995-2003, se observa la misma evolución del Icesse. Para esta parte baja de la distribución no solo disminuyó la calidad no monetaria, sino también el salario real. Por lo tanto, en este primer periodo de análisis, esta parte de

Interior



la distribución sufre disminución tanto de la calidad no monetaria como de la monetaria. El ajuste en el mercado laboral asalariado del interior se da fundamentalmente en el grupo conformados por los puestos de peor calidad.

La situación es un poco distinta en GBA, el valor del percentil 25 se encuentra para el primer periodo 1995-2003, prácticamente en el mismo valor, por lo tanto, incluir el salario no produce mejoras en el nivel de calidad. Aunque, a partir del tercer trimestre de 2003 y hasta el tercer trimestre de 2009, la incorporación del salario real sí produce mejoras en la parte baja de la distribución de calidad de puestos asalariados. Luego de 2009, los valores de los índices superan los valores vigentes en 1995, logrando, por lo tanto, una mejora en la calidad para la parte baja de la distribución en GBA.

En consecuencia, con la exposición gráfica de los índices de calidad, se tiene evidencia de uno de los aspectos más importantes de la primera parte del periodo de análisis. Durante 1995 y 2003, tanto en el interior como en GBA, disminuye tanto la calidad no monetaria como la monetaria de la parte más baja de la distribución de calidad (Ice p25). Los asalariados posicionados en esta parte de la distribución se enfrentaron a una pérdida total de calidad de sus empleos asalariados.

Dicha pérdida fue de un 34,6 por ciento para el interior y de un 29 por ciento para GBA. Durante ese mismo periodo, la caída en el valor mediano, es de un 17,5 por ciento para el interior y de un 6,5 por ciento para GBA. Mientras la disminución del Ice p75 es de 6 y de 2 por ciento, respectivamente.

Se puede decir, entonces, que el ajuste macroeconómico y la flexibilización del mercado de trabajo en Argentina, no afectó de la misma manera a todos los espacios laborales asalariados. El ajuste perjudicó, principalmente, a los espacios laborales asalariados de peor calidad. De aquí, la importancia de poder contar con índices de este tipo.

3.4.2 Los grandes sectores: Público y Privado, el índice de calidad del empleo sin dimensión económica y el salario

Dadas las funciones que desempeñan las grandes instituciones el Estado (Sector Público) y el mercado (Sector Privado) a la hora de distribuir los recursos privados y públicos (ingresos) que se generan en las economías, es importante analizar qué tipos de puestos generan estas instituciones y cuáles son los niveles salariales con los que retribuyen a sus trabajadores asalariados.

Así desde este punto de vista institucional, será importante identificar en cuál de estas grandes instituciones se encuentra el puesto asalariado. Analizar que ocurre con las retribuciones salariales en los grandes sectores, Público (SP) y Privado (SPv), es por lo tanto relevante, dado que ellas son también las grandes instituciones responsables del nivel de calidad no monetaria que tienen los puestos asalariados que ellas generan.

Estos aspectos son notables, dada la observación empírica durante el primer periodo 1995-2003. Por ejemplo, para el interior, en el Anexo II.5, se muestra como se compone el empleo asalariado teniendo en cuenta estos grandes sectores (Gráfico II.10A). En 1995, casi el 31 por ciento de los asalariados del interior pertenecían al SP y un 68 al SPv, los porcentajes se mantuvieron relativamente constantes a lo largo de 7 años, sin embargo, se modifican en 2003, cuando casi el 37 por ciento de los puestos asalariados pertenecían al SP y un 62 al SPv. Si se compara con GBA, en 2003, el primer valor se encuentra por arriba y el segundo por abajo. Estos valores fueron del 24 y el 75 por ciento respectivamente.

Volviendo a una de las dimensiones consideradas en el Icesse, protección social, la existencia o no, de beneficios sociales asociada al puesto, lleva a las categorías de *formal* (asalariados que cuentan con todos los beneficios sociales relacionados al trabajo) e *informal* (asalariados que no cuentan dichos beneficios)⁷⁶. En el Gráfico II.11A, se exhiben los porcentajes que dan cuenta de la composición de puestos asalariados teniendo en cuenta la categoría de informalidad para el interior entre 1995 y 2003.

En 1995 en el SP del interior, un poco más de un cuarto de los asalariados eran informales, frente a más de la mitad de asalariados informales del SPv. Luego de 1995, de igual manera a lo sucedido en GBA, el Estado perdió la característica de ofrecer puestos formales, y en 2003, un poco más de la mitad de asalariados del SP del interior eran informales. Mientras para el SPv del interior, casi tres quintos de los asalariados eran informales en ese mismo año.

Consecuentemente, el SP del interior no mantuvo la calidad del empleo asalariado del sector, con foco en la dimensión de protección social, la informalidad laboral golpeó más a las ocupaciones ubicadas en este sector, que a las ocupaciones del SPv, donde la informalidad ya era alta al inicio del periodo. En 2003, y en el caso de ambos sectores,

⁷⁶ En el Capítulo 2, sección 2.3.1, se desarrolla este concepto. Y en este estudio, se sigue principalmente a Gasparini (2004) en la conceptualización de la informalidad.

los porcentajes del interior de asalariados informales son superiores a los porcentajes de GBA en, aproximadamente, 10 puntos porcentuales.

Además de estas consideraciones, lo primordial es que el segundo objetivo de este trabajo es analizar las diferencias salariales entre estos grandes sectores, por lo tanto, es central indagar sobre el grado de calidad presente en los puestos del sector público y en los del sector privado.

La calidad no monetaria del empleo será cuantificada por el Icesse para permitir la observación de la relación con el salario real, medido en logaritmo (lnwmesr). Los datos que se presentan en el Gráfico 3.3 corresponden a Mayo 1996 y Mayo 2002 y provienen de la EPHP tanto para el interior como para GBA. Y los datos que se exponen en el Gráfico 3.4, corresponden al 2° trimestre de 2008 y al 2° trimestre de 2015, por lo tanto, son datos que se extraen de la EPHC y corresponden a las mismas regiones.

En el Gráfico 3.3 y en el Gráfico 3.4 se muestran, entonces, gráficos de dispersión del Icesse y del lnwmesr distinguiendo por SP y SPv.

Con respecto al interior, la relación que establece la estimación por mínimos cuadrados ordinarios (MCO) entre las variables, determina que existen leves diferencias entre la pendiente de la línea de regresión para el SP y el SPv. Aunque el ajuste es mejor para el SPv en 1996, en 2002 mejora para ambos. En el gráfico se puede observar que es importante la cantidad de puestos de baja calidad que conforman el SPv del interior.

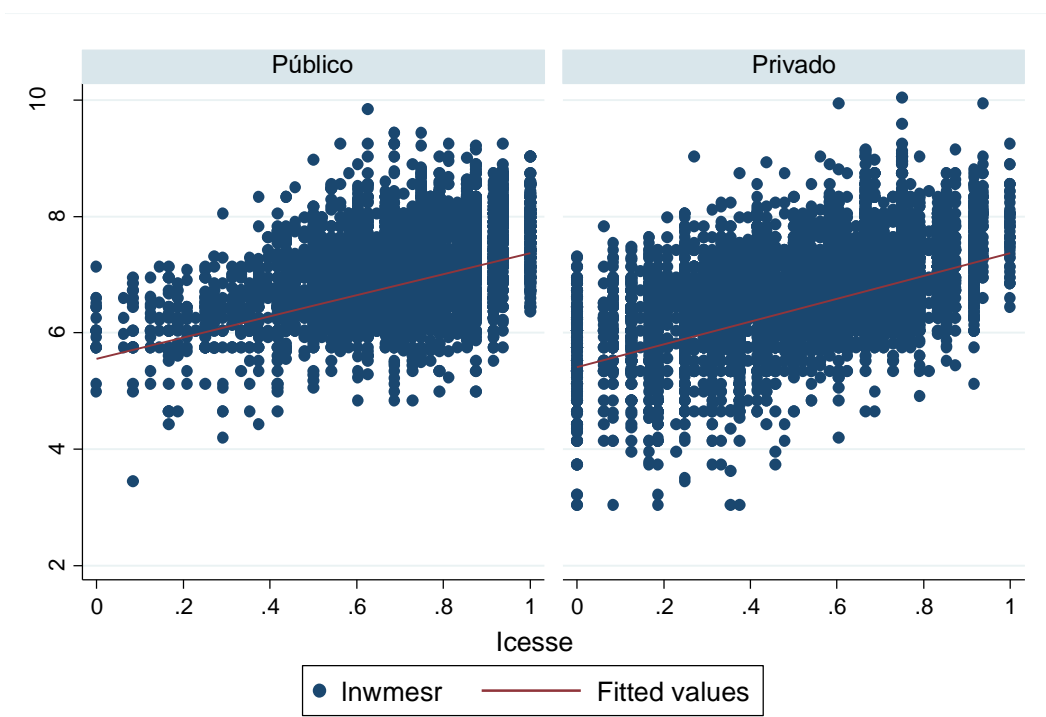
En el caso de GBA, también existen leves diferencias entre la pendiente de la línea de ajuste, solo que mientras en 1996 es mayor para el SPv, en 2002 es levemente mayor para el SP. Y el ajuste por mínimos cuadrados resulta ser mejor en 1996 para el SPv, mientras que en 2002 es mucho mejor para el SP.

En el Gráfico 3.4, para los datos de 2008 y 2015 del interior, la pendiente de la línea de ajuste es mayor para el SPv en ambos años, mostrando además un mejor ajuste para este sector. Mientras el ajuste para el SP es mejor en el año 2008 que en el 2015.

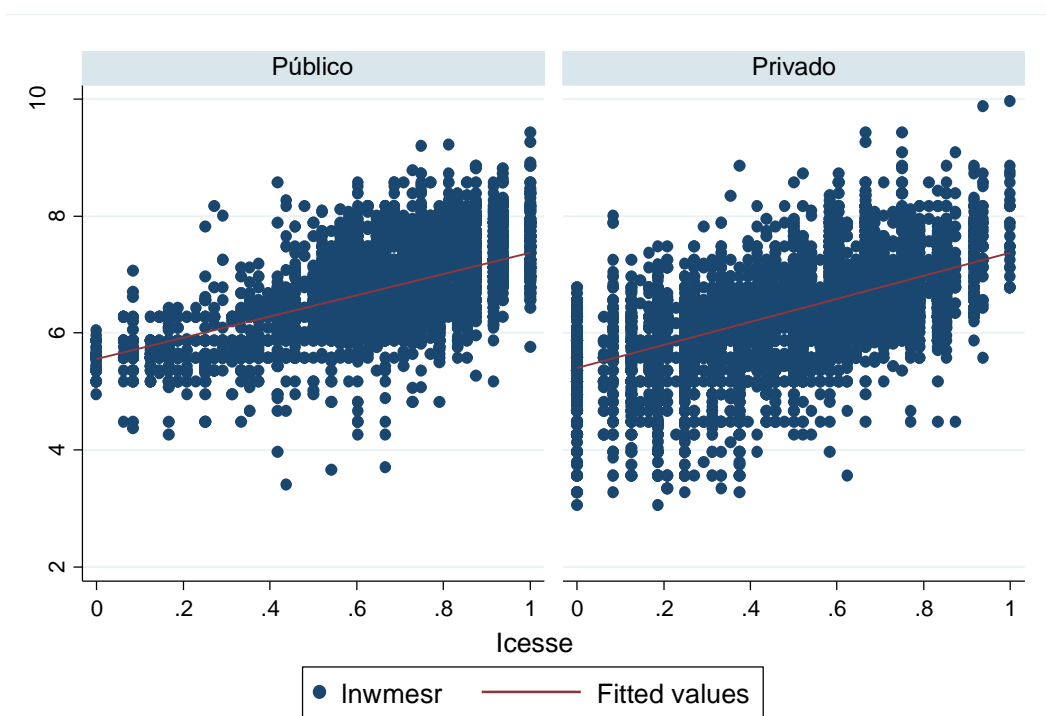
Además, para el interior, la relación MCO del Icesse con el lnwmesr, es siempre positiva para ambos sectores.

Gráfico 3.3: Icesse y logaritmo del salario mensual real (lnwmesr) por sector público y sector privado

Interior. Mayo 1996



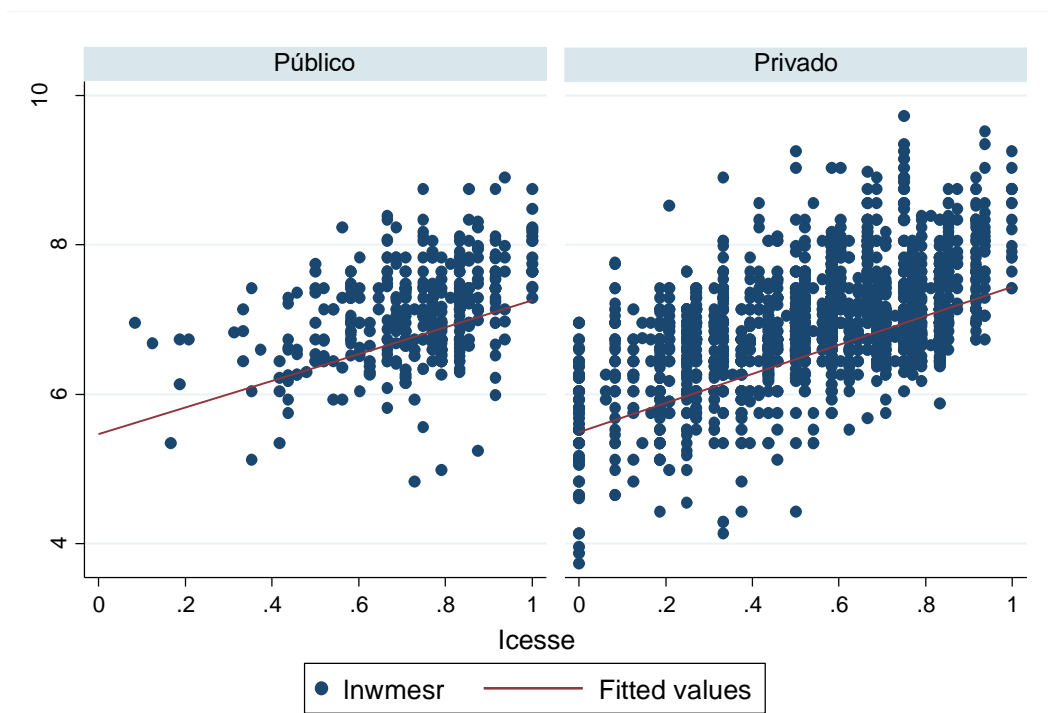
Interior. Mayo 2002



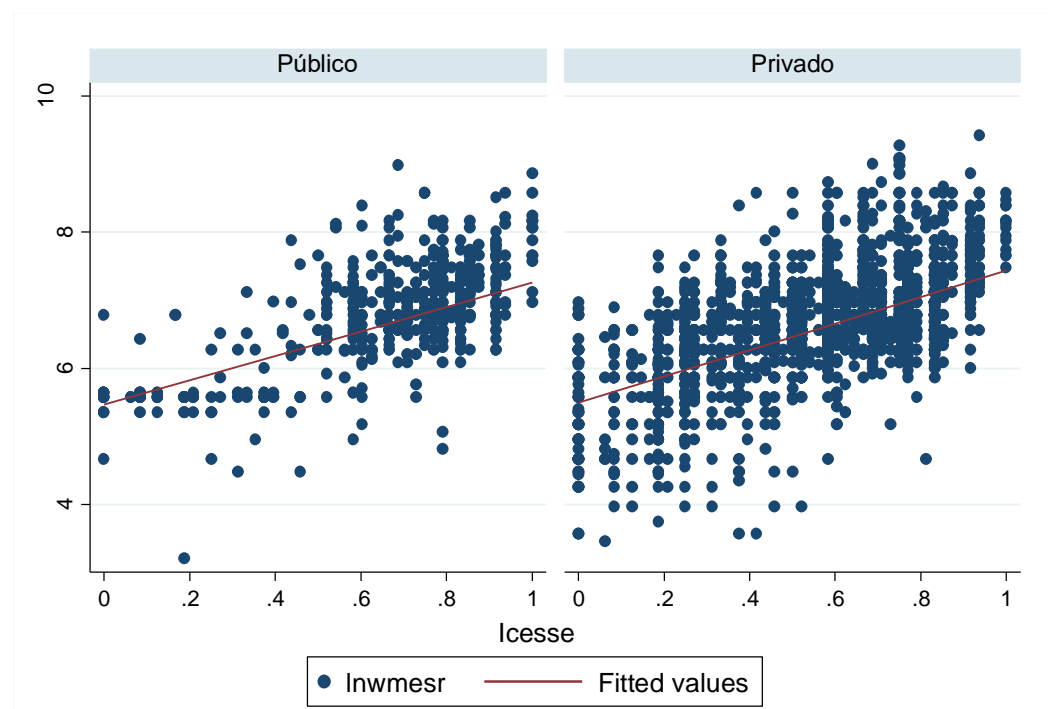
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de INDEC-EPHP-INDEP.

Gráfico 3.3 (Continuación): Icesse y logaritmo del salario mensual real (lnwmesr)
por sector público y sector privado

GBA. Mayo 1996



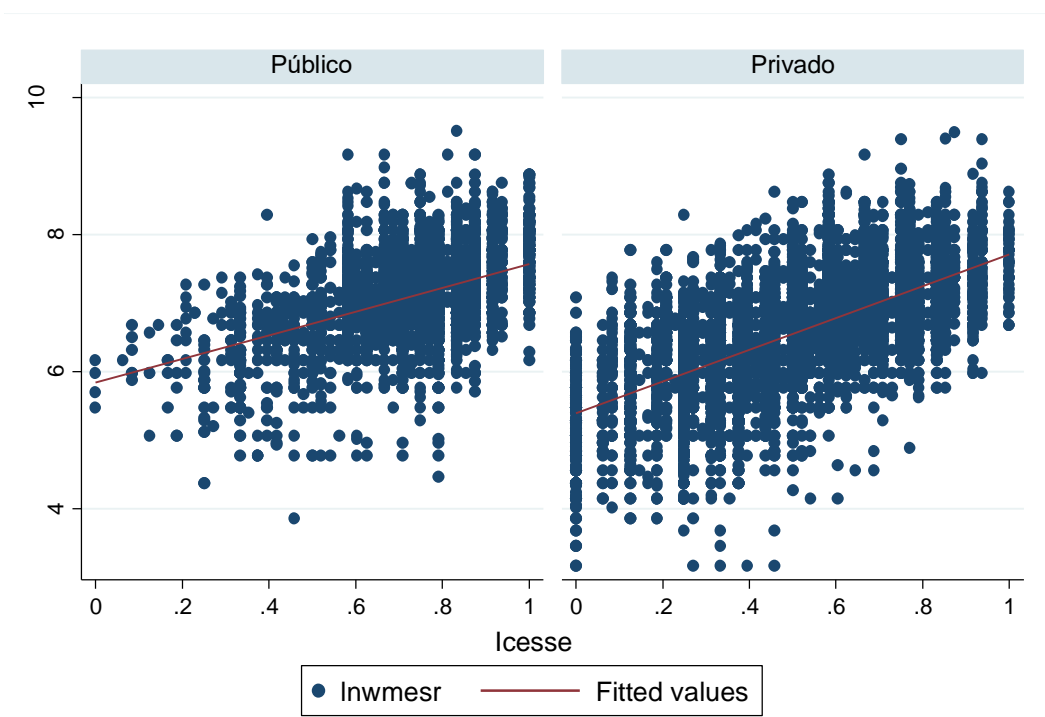
GBA. Mayo 2002



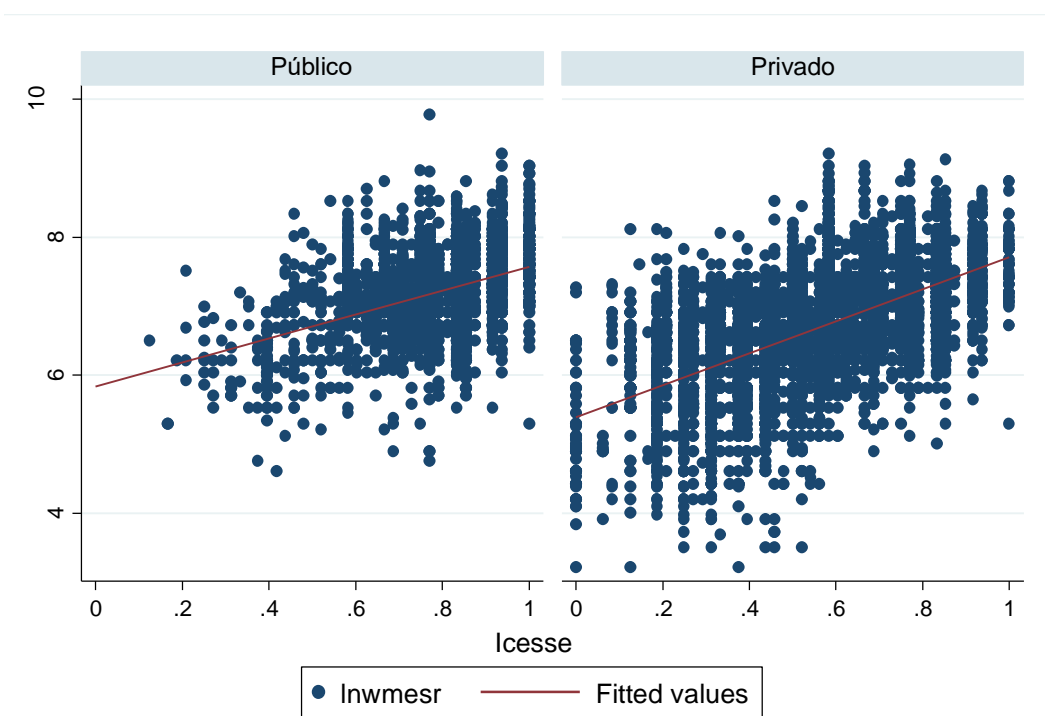
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de INDEC-EPHP-INDEP.

Gráfico 3.4: Icesse y logaritmo del salario mensual real (lnwmesr) por sector público y sector privado

Interior. 2º trimestre 2008



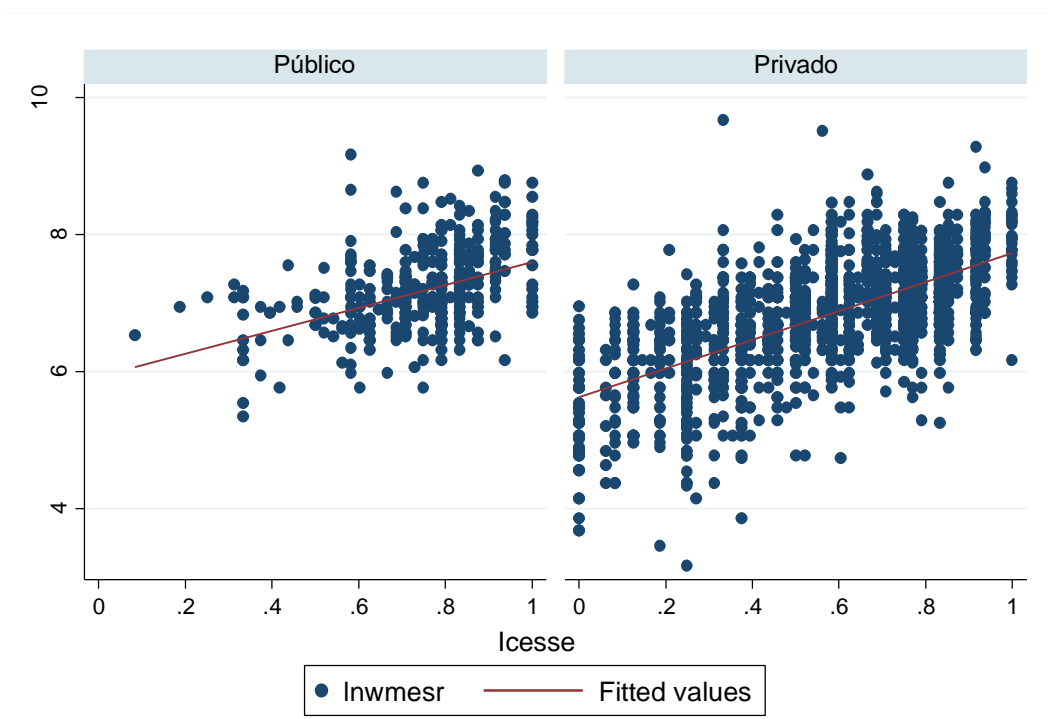
Interior. 2º trimestre 2015



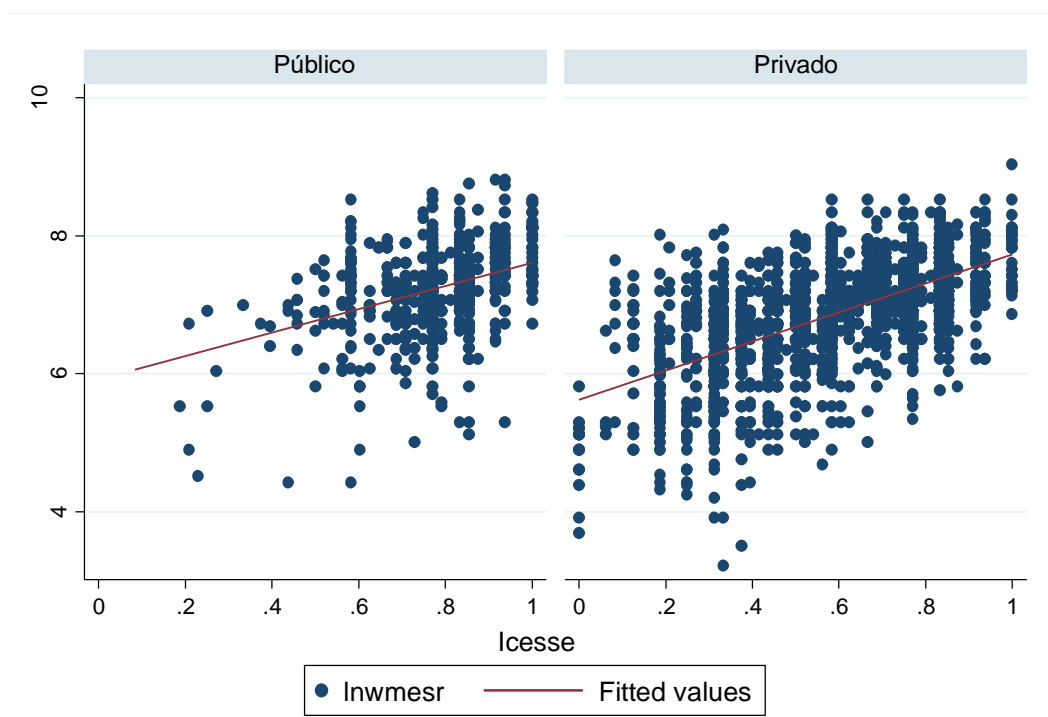
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de INDEC-EPHP-INDEP.

Gráfico 3.4 (Continuación): Icesse y logaritmo del salario mensual real (lnwmesr)
por sector público y sector privado

GBA. 2º trimestre 2008



GBA. 2º trimestre 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de INDEC-EPHP-INDEP.

Los datos de GBA de 2008 y 2015, se ajustan a una relación mínimo cuadrática entre Icesse y el lnwmesr, también, positiva, la pendiente de la recta de ajuste es siempre mayor para el SPv, aunque ha aumentado para el SP entre estos años y ha disminuido para el SPv. El ajuste por MCO también resulta ser mejor para el SPv que para el SP.

Por lo tanto, el ajuste por MCO muestra una relación positiva entre el Icesse y el lnwmesr independientemente del año y de la región, sin embargo, la asociación positiva de estas variables es más fuerte en el SPv, excepto en el año 2002, donde el ajuste para el SP es tan bueno como el del SPv.

Entre 1996 y 2015, el SP ha mejorado la calidad no monetaria de los puestos de trabajo asalariados. Incluso parece haber mejorado la retribución salarial si se compara con el SPv.

No obstante, para profundizar en el análisis de diferenciales salariales, surge la necesidad de ir más allá de diferencias entre los promedios de la distribución de salarios. Además, se deben incorporar las características de las personas que ocupan los puestos y justamente esa será la tarea que se desarrolla en el siguiente capítulo.

3.5. Comentarios finales

Este capítulo presenta los índices de calidad del empleo asalariado que se han calculado para el total del periodo Mayo 2003 a 2º trimestre de 2015. Los mismos se distinguen por la inclusión o no de la dimensión monetaria (Ise). En consecuencia, si se excluye el salario real, se tiene el índice de calidad del empleo sin dimensión monetaria, Icesse y de incluirse, dicha dimensión, se llega al Ice.

La construcción teórica y el posterior cálculo de los índices de calidad del empleo asalariado, permiten cumplir con el primer objetivo de este trabajo de tesis, identificar *grupos de puestos asalariados de distintos grados de calidad* en el mercado de trabajo argentino, a partir de características de la demanda de trabajo. Pero, además, los índices permiten dar cuenta de la evolución de la calidad del empleo asalariado.

Los valores de estos índices muestran una disminución en el grado de calidad del empleo asalariado de Argentina entre 1995 y 2003, seguido de una recuperación, que ha dejado a los índices, básicamente, en los mismos niveles de 1995.

Un aspecto fundamental a tener en cuenta es que los valores del percentil 25 (Icesse p25 e Ice p25), es decir, valor por debajo del cual se encuentra el 25 por ciento de los puestos de más baja calidad, ha mostrado el peor desempeño durante 1995-2003, tanto si se incluye, o no, la dimensión salarial.

Otro punto importante, respecto a estos estadísticos, es que a partir de 2003 los valores mejoran tanto para el interior como para GBA. En esta última región es en donde se observa una rápida mejora, principalmente del Ice p25, el cual muestra la mejor evolución en este segundo periodo de análisis.

En relación a la primera hipótesis establecida, la existencia de una relación directa entre calidad y el nivel salarial, este capítulo aporta evidencia a modo exploratorio. Se ha encontrado una relación positiva, aplicando MCO, entre la calidad no monetaria del empleo (Icesse) y el logaritmo del salario real (lnwmesr). Independientemente del periodo, y de la región, interior o GBA, la relación que resulta es siempre positiva.

Sin embargo, al tener en cuenta la institución a la pertenece el puesto, sector público (SP) o sector privado (SPv), se encuentra que el ajuste por mínimos cuadrados es mejor, en general, en el caso del SPv. Sólo en el año 2002, el ajuste es bueno para el SP.

Con ánimo de profundizar sobre los aspectos de la diferenciación salarial, en el próximo capítulo se incorporarán las variables que caracterizan a las personas que ocupan estos puestos asalariados y se presentará la modelización formal para el análisis de las diferencias salariales.

CAPÍTULO 4

DIFERENCIACIÓN SALARIAL, LOS GRANDES SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO Y LA CALIDAD DEL EMPLEO: LA NECESIDAD DE IR MÁS ALLÁ DEL PROMEDIO

4.1. Introducción

En este capítulo se bosqueja el modelo teórico y se explica la metodología aplicada para estimar diferencias salariales, teniendo en cuenta los grandes sectores público y privado como la calidad del empleo, cuantificada por el índice de calidad del empleo (Icesse).

Una exposición muy acabada de los estudios dedicados a las diferencias salariales entre estos grandes sectores se realiza en Ramos et al. (2014). Allí se señala también, la importancia de tener en cuenta las condiciones de trabajo no pecuniarias, a la hora de analizar la diferenciación salarial que existe entre los sectores.

La metodología que se emplea es un método de descomposición de brechas salariales que sigue la idea fundacional del trabajo desarrollado por Oaxaca y Blinder. Sin embargo, permite realizar la descomposición de brechas salariales por cuantiles. Lo cual permite ver qué ocurre más allá del promedio de las distribuciones de salario. Esta metodología es desarrollada por Chernozhukov et al. (2013) y su aplicación empírica se realiza mediante el programa R, Chen et al. (2016)⁷⁷.

Las tareas realizadas en el presente capítulo, permiten ahondar sobre la relación directa entre calidad y salarios planteada en la primera de las hipótesis como también detallar muchos aspectos relacionados a la segunda de las hipótesis. Además, la estimación utilizada, si bien, permite evaluar el desempeño de las variables de contexto en la modelización no permite observar los efectos de las variables, por lo tanto, es necesario proseguir las actividades de investigación que aporten evidencia sobre la tercera de las hipótesis planteadas en este trabajo de tesis.

Este capítulo se estructura de la siguiente manera, en la siguiente sección se presenta información gráfica que respalda la selección de la metodología aplicada. Luego, la sección 3, se dedica a los aspectos metodológicos y expone el modelo a estimar. En la sección 4 se muestran los resultados y se comenta la importancia respecto a la distribución del ingreso. En la sección 5 se realizan los comentarios finales.

4.2. El Índice de calidad del empleo sin seguridad económica y el salario por grandes sectores: Cuantiles

En este capítulo se trabaja con datos de Mayo 1996 y de Mayo 2002 de la EPHP tanto para el interior como para GBA y con el 2º trimestre de 2008 y de 2015 de la EPHC,

⁷⁷ Se agradece a Ignacio Sarmiento Barbieri por sus útiles aportes.

siguiendo con la selección de información remarcada en el capítulo anterior. La muestra está conformada por los asalariados de 15 a 64 años, ocupados del interior argentino y de GBA⁷⁸. Sólo en 1996 se trabaja con el agregado interior-GBA, dado que, en ese año, los puestos de baja calidad resultan insuficientes para realizar las correspondientes estimaciones, por lo tanto, no es posible analizar las regiones individualmente.

En el Gráfico 4.1 y Gráfico 4.2, se expone la relación entre el índice de calidad del empleo sin seguridad económica (Icesse) y el logaritmo del salario mensual real (lwmesr), mediante la aplicación de regresiones cuantílicas, para los cuantiles de orden 0,05; 0,50 (mediana) y 0,95. De esta manera, se muestra la relación entre el logaritmo del salario y la calidad del empleo, al interior de la distribución de salarios para los q5, q50 y q95, distinguiendo si el puesto se encuentra en el sector público (SP) o en el sector privado (SPv).

El primer punto relevante es que las brechas salariales por SP y SPv, controlando la calidad de empleo, difieren por cuantiles. En 1996, la prima salarial⁷⁹ del SP del q5, para calidad baja⁸⁰, fue la más importante. Se observa que la brecha salarial entre grandes sectores es nula para la mediana (q50). Mientras que para los puestos de alta calidad (Icesse mayor a 0,5), las brechas son pequeñas, pero a favor de los puestos del SPv.

De las observaciones anteriores, se desprende que analizar las diferencias salariales en los promedios para 1996, daría escasa o ninguna información sobre la diferenciación salarial bajo estudio.

En el año 2002, se pueden desagregar los datos entre las grandes regiones, interior de Argentina y GBA. Dicha desagregación se cree muy conveniente, dadas las diferencias que existen a nivel regional, tanto si se miran indicadores económicos como socioeconómicos (Herrera y Jiménez (comp.), 2015 y Paz, 2016).

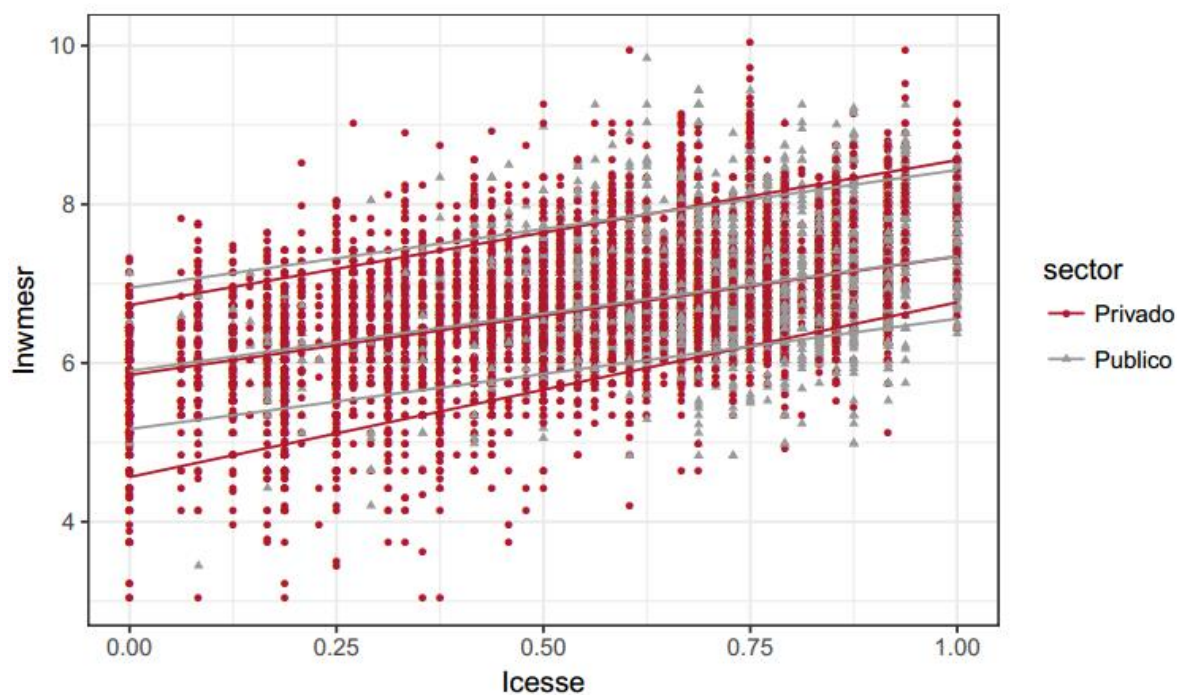
Al mirar el ajuste por cuantiles en la distribución de salarios del interior argentino en 2002, se encuentra que la brecha salarial entre SP y SPv resulta ser mayor para el q5.

⁷⁸ En el Cuadro IV.2 del Anexo IV se presenta información estadística descriptiva de las muestras bajo estudio.

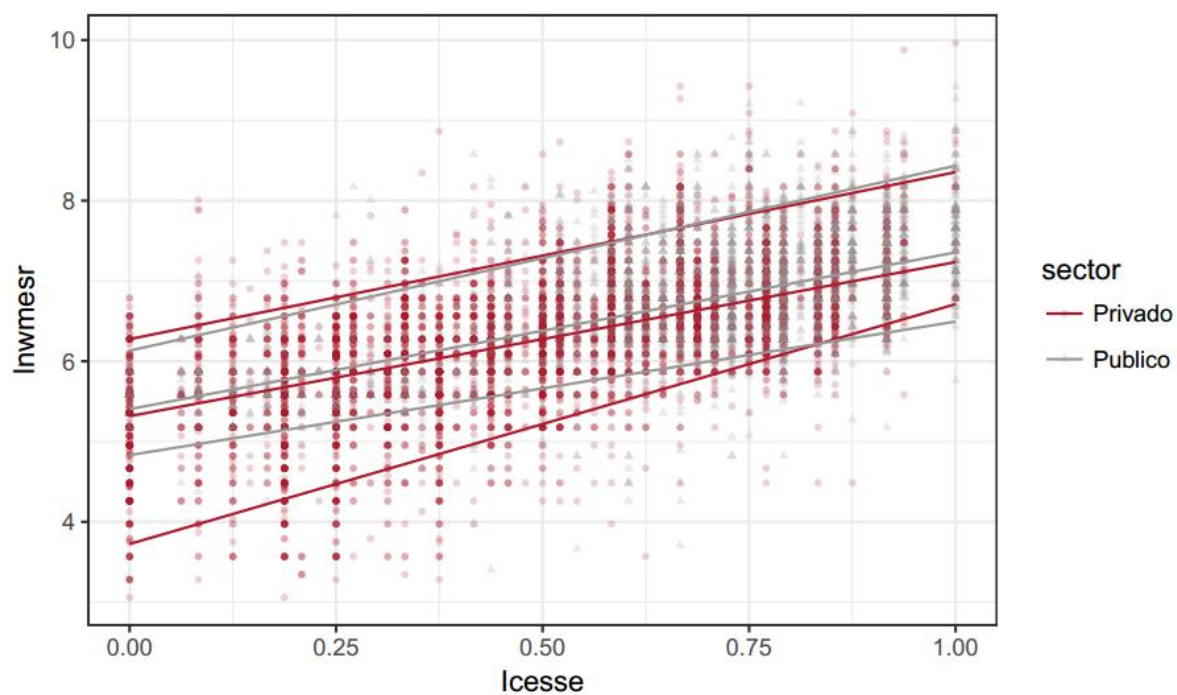
⁷⁹ En este apartado se hablará de prima salarial, aunque no se han tenido en cuenta, hasta el momento, las características de los individuos.

⁸⁰ Se categoriza como empleo de baja calidad, si el Icesse es menor o igual a 0,5.

Gráfico 4.1: Icesse y el lnwmesr por sector público y sector privado
Interior-GBA. Mayo 1996



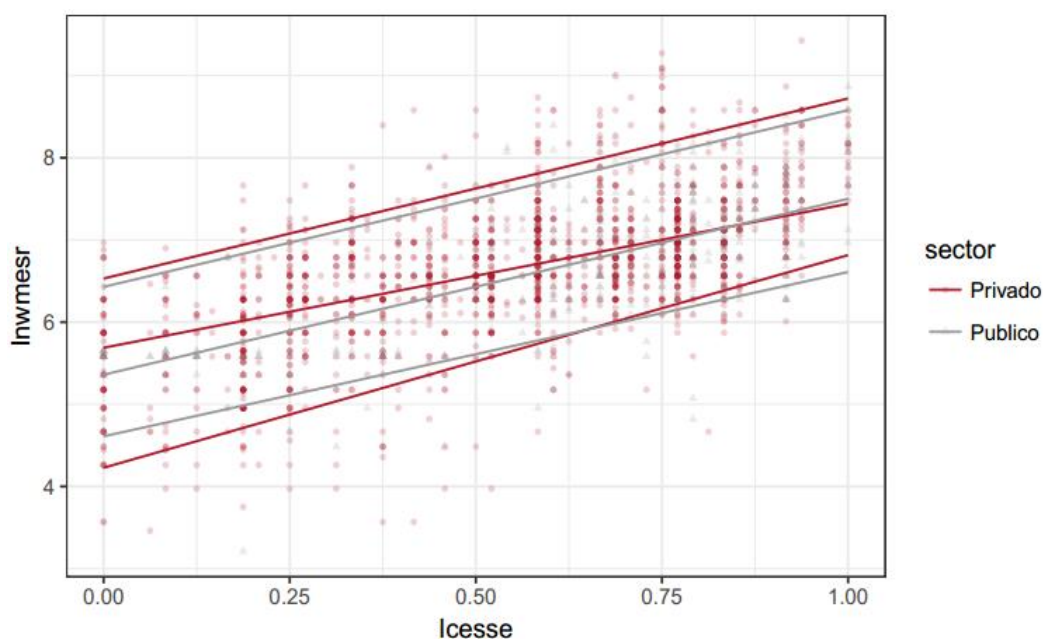
Interior. Mayo 2002



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de INDEC-EPHC.

Gráfico 4.1 (Continuación): Icesse y el lnwmesr por sector público y sector privado

GBA. Mayo 2002



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de INDEC-EPHC.

Mientras que para los q50 y q95 la brecha es pequeña, favoreciendo, en el primer caso, a los puestos en el SP, independientemente del grado de calidad del puesto. Y en el segundo caso beneficia a los puestos del SPv, pero en este caso cuando se trata de puestos de baja calidad.

En el caso de GBA año 2002, la brecha salarial entre ambos sectores sólo es negativa⁸¹ para el q5, mostrando básicamente que, si se trata de un puesto de baja calidad y de bajo salario, el SP pagará más que el SPv, al menos en este año.

Las brechas salariales de GBA entre estos grandes sectores para el q50 son positivas, al menos, para los puestos de calidad baja y media alta (Icesse menor a 0,75) y para el q95, también son positivas, independientemente del grado de calidad de los puestos.

Un punto relevante que se debe señalar para el año 2002, es que se trata de un año contiguo al año en que se produce la crisis macroeconómica argentina⁸², en cuanto a los salarios del SPv disminuyeron mucho en ese año, principalmente para los puestos de baja

⁸¹ Se toma la diferencia de la ordenada de la línea de ajuste del SPv y la del SP.

⁸² Se recuerda que la crisis macroeconómica argentina fue en diciembre de 2001, ver Cuadro II.1A.

calidad del q5 del interior. Mientras el ajuste en los salarios del SP para esa parte de la distribución no es tan notable.

Hasta aquí, y siguiendo con las observaciones hechas para 1996, se puede decir que de acuerdo a los datos del primer periodo bajo análisis, 1995-2003, los ajustes de regresiones cuantílicas entre el lwmesr y el Icesse, muestran, principalmente, la necesidad de analizar más allá de la parte media de la distribución, sobre todo cuando se trata del interior argentino. A continuación, se sigue con el segundo periodo bajo análisis 2004-2015, considerando solo dos años dentro del periodo.

En el Gráfico 4.2, se presentan los resultados de la misma exploración gráfica, pero para los años más recientes, 2008 y 2015.

Si comparamos ambos años para el interior, la prima salarial del SP existe para todos los cuantiles pero no para todas las calidades del empleo, solo para las calidades que se pueden considerar como baja y media (Icesse menor a 0,625). Con excepción del q5, en este caso la prima salarial del SP perdura hasta niveles altos de calidad (Icesse entre 0,75 y 0,875).

Una característica importante que se subraya, para el interior, es que a medida que la calidad del empleo se incrementa, el índice Icesse aumenta, la brecha entre grandes sectores disminuye. Incluso la brecha se invierte para los puestos de más alta calidad, en todos los cuantiles analizados en 2015 y para el q95 en 2008. Otro aspecto relevante, es que, en 2015, el SP prácticamente no cuenta con empleos de mínima calidad⁸³ en el interior.

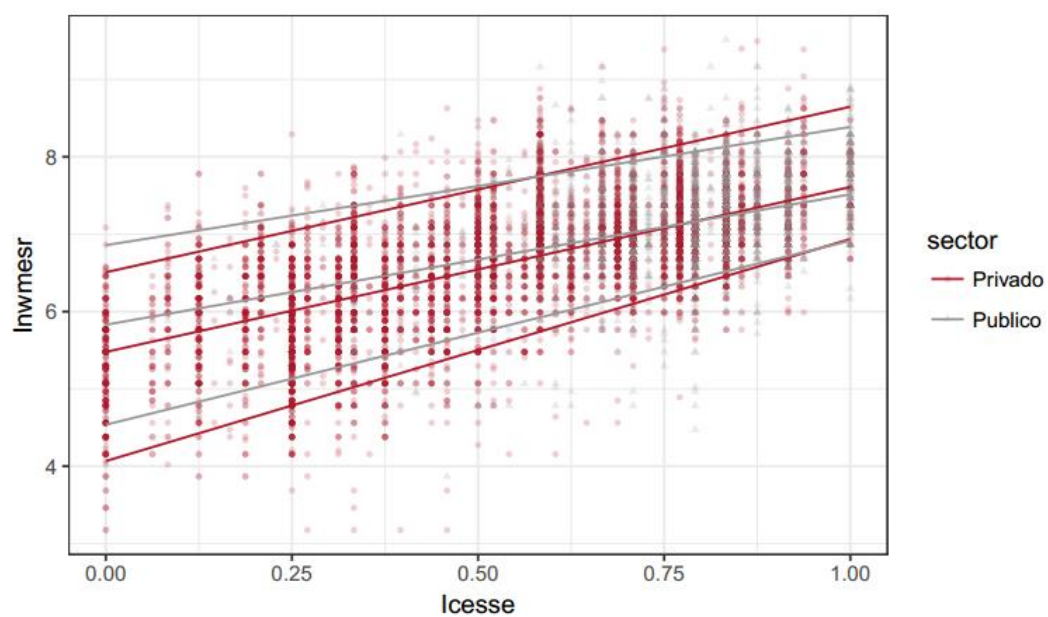
Las observaciones para GBA, en estos dos años, se pueden resumir diciendo que la brecha salarial entre sectores es muy pequeña, tanto en 2008 como en 2015 para todos los cuantiles, con excepción del q5 en 2008 y el q50 en 2015.

En 2008, existe prima salarial del SP para el q5, tanto para los puestos de calidad baja como para los puestos de calidad media alta (Icesse menor a 0,875). Y luego, para valores más altos de calidad, el resultado se revierte y la brecha salarial es a favor del SPv.

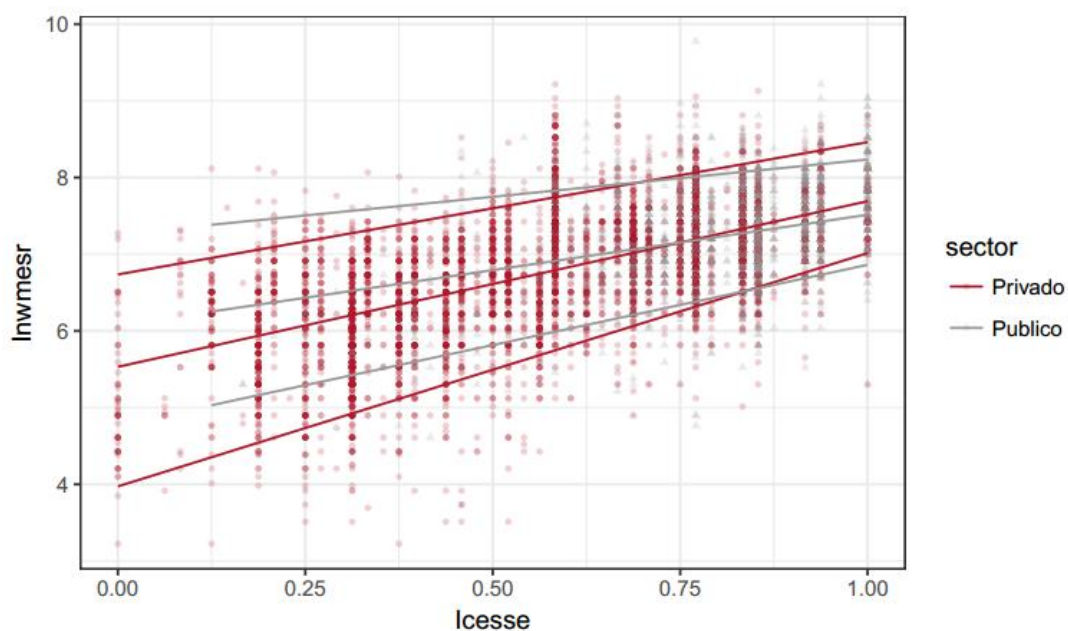
Como se dijo, las brechas salariales para los q50 y q95, son muy pequeñas y mientras para los puestos de alta calidad son positivas para el q50, son negativas para el q95, por lo tanto, existe cierta prima salarial del SP en los puestos de alta calidad de altos ingresos.

⁸³ Prácticamente no se observan puestos con Icesse menor a 0,125.

Gráfico 4.2: Icesse y el lnwmesr por sector público y sector privado
Interior. 2º trimestre 2008

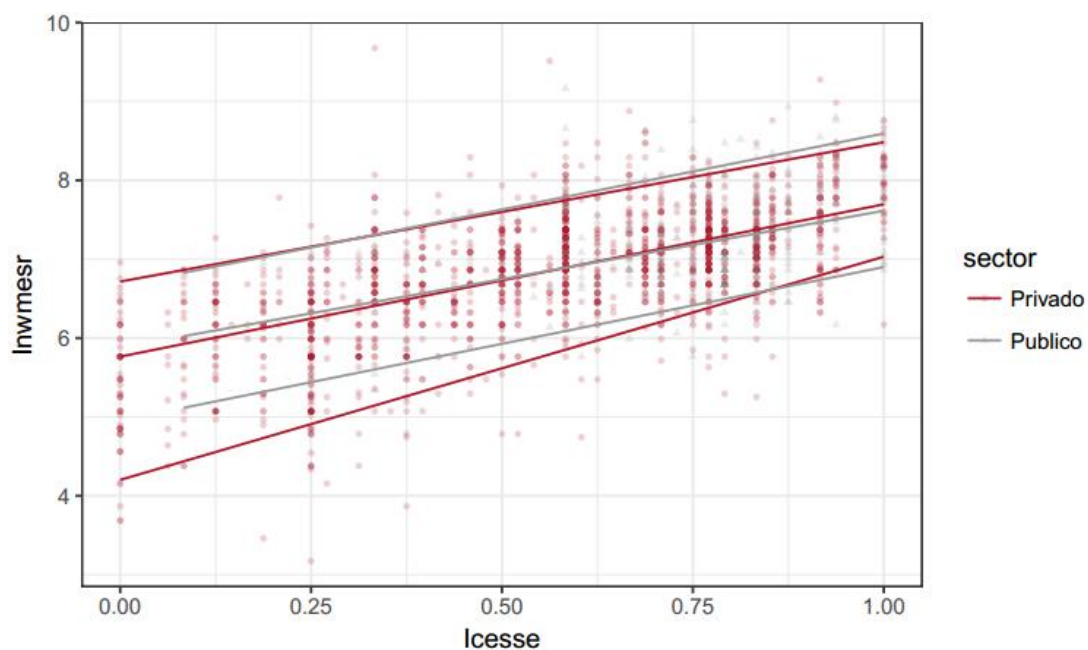


Interior. 2º trimestre 2015

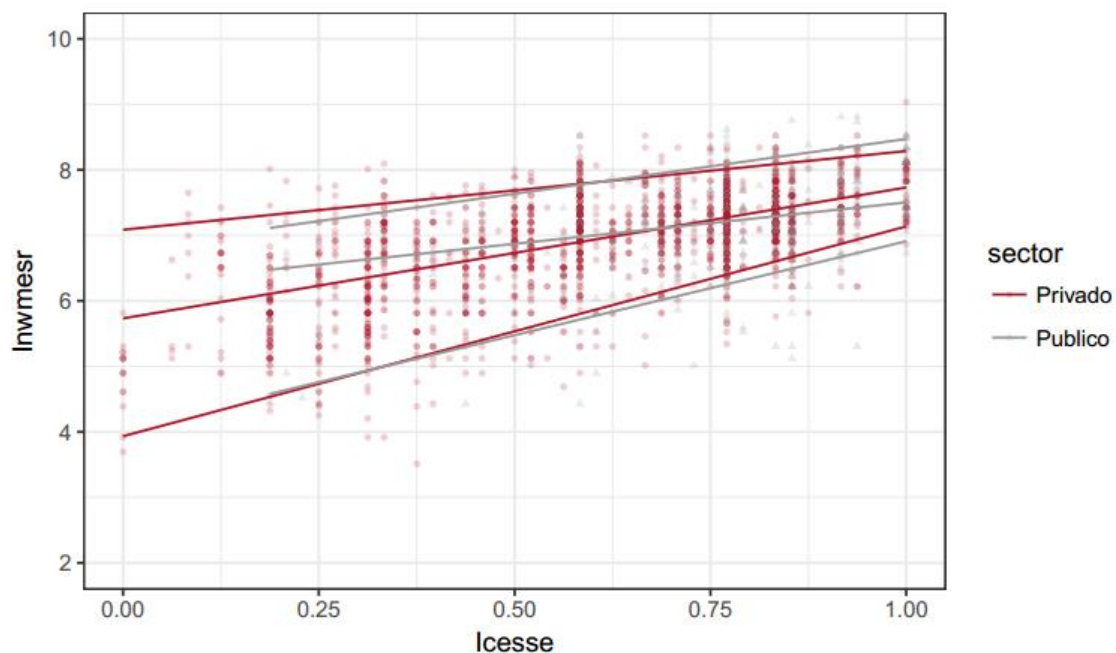


Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de INDEC-EPHC.

Gráfico 4.2 (Continuación): Icesse y el lnwmesr por sector público y sector privado
GBA. 2º trimestre 2008



GBA. 2º trimestre 2015



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de INDEC-EPHC.

En 2015, básicamente, la prima salarial del SP existe para los puestos de calidad baja y media (Icesse menor a 0,625) del q50 y para los puestos de alta calidad (Icesse mayor a 0,75) del q95, altos ingresos.

Para los puestos de baja calidad del q95 y para los puestos de alta calidad de los q5 y q50, las brechas salariales del SP son positivas, por lo tanto en esos tramos de la distribución y para las calidades de los puestos señaladas, el SPv retribuye mejor que el SP en ese año.

Al igual que lo acontecido en el interior, pero en este caso tanto para 2008 como para 2015, el SP ha mejorado la calidad de sus puestos y no se observan empleos de mínima calidad. A continuación, se presenta la sección dedicada a exponer los aspectos metodológicos.

4.3. Metodología

Sin perder de vista la importancia de analizar más allá de los promedios de las distribuciones de salarios, en esta sección se desarrolla la metodología econométrica que se emplea en este estudio de diferencias salariales.

La temática econométrica fundamental para el tratamiento de la diferenciación salarial son los métodos de descomposición, los cuales han ido evolucionando desde Blinder (1973) y Oaxaca (1973) hasta los propuestos más recientemente por Firpo et al. (2007), Ñopo (2008), Fortin et al. (2011), Chernozhukov et al. (2013) entre otros.

La literatura sobre esta cuestión es muy fructífera y una exposición muy detallada de cómo se trabaja internamente cuando se aplica alguno de los métodos se puede encontrar en Fortin et al. (2011).

En este trabajo de tesis se aplica el método de inferencia y estimación de Chernozhukov et al. (2013), se trata de un método de descomposición salarial agregada, pero la estimación se puede realizar por cuantiles. Y dada la relevancia de la evidencia encontrada, se cree que la aplicación puede resultar provechosa.

Si se quieren estimar las diferencias salariales entre dos poblaciones, que se distinguen por algún atributo, siguiendo a Chen et al. (2016), en este caso, puestos- asalariados que pertenecen al SP (0) o puestos-asalariados que se encuentran en el SPv (1). Siendo Y_j logaritmos del salario real y X_j características que afectan a los salarios de las poblaciones $j = 0$ y $j = 1$. Donde las funciones de distribución condicional que describen la asignación estocástica de salarios son:

$$F_{Y_0|X_0}(y|x)$$

$$F_{Y_1|X_1}(y|x)$$

Y las funciones de distribución de salarios observadas para ambos sectores son:

$$F_{Y(0|0)}$$

$$F_{Y(1|1)}$$

Si $F_{Y(0|1)}$ denota a la función de distribución de salarios que se habría observado si los puestos-asalariados del SPv se retribuyeran como en el SP (Estructura salarial $F_{Y_0|X_0}$), entonces:

$$F_{Y(0|1)}(Y) = \int_{X_1} F_{Y_0|X_0}(y|x) dF_{X_1}(x)$$

es la distribución de salarios contrafactual, ya que se trata de una distribución que no corresponde a ninguna población que se observe realmente.

La metodología de Chernozhukov, propone construir esta distribución contrafactual integrando la distribución de salarios del SP con respecto a la distribución de características de los puestos-asalariados del SPv (X_1). Lo cual estará bien definido si $X_1 \subset X_0$, esto último son las características de los puestos-asalariados del SP.

Si se piensa en una descomposición por cuantiles y teniendo en cuenta la idea de descomposición de Oaxaca-Blinder, si F^{\leftarrow} es el cuantil o la función inversa por izquierda de la función de distribución F^{84} , entonces:

$$F_{Y(1|1)}^{\leftarrow} - F_{Y(0|0)}^{\leftarrow} = [F_{Y(1|1)}^{\leftarrow} - F_{Y(0|1)}^{\leftarrow}] + [F_{Y(0|1)}^{\leftarrow} - F_{Y(0|0)}^{\leftarrow}] \quad (1)$$

donde en el segundo miembro de (1), el primer término entre corchetes representa las diferencias salariales debido a la *estructura* de salarios, es decir, debido a que en los sectores se retribuye de distinta manera idénticas características de los asalariados. Y el segundo término, entre corchetes de (1), es el término *composición*, debido a diferencias en las características de los puestos-asalariados.

⁸⁴ Por una explicación de este aspecto ver Fortin et al. (2011), pp. 77.

Entonces, la distribución contrafactual y las funciones cuantílicas (FQ), están formadas por la combinación de las distribuciones condicionales en la población 0 (SP) con la distribución de los covariados de la población 1 (SPv).

Por lo tanto, las FQ quedan definidas como:

$$Q_{Y(0|1)}(\tau) = F_{Y(0|1)}^{\leftarrow}(\tau) \quad \tau \in (0,1)$$

Mientras las funciones de efecto cuantílicas (FQE), quedarán definidas como la diferencia de dos funciones cuantílicas contrafactuales. Así:

$$\Delta_e(\tau) = Q_{Y(1|1)}(\tau) - Q_{Y(0|1)}(\tau) \quad \tau \in (0,1)$$

es el efecto estructura. Y:

$$\Delta_c(\tau) = Q_{Y(0|1)}(\tau) - Q_{Y(0|0)}(\tau) \quad \tau \in (0,1)$$

es el efecto composición que se pueden construir mediante la estimación de F.

Las funciones FQE, requieren modelar y estimar la distribución condicional $F_{Y_0|X_0}$ y la distribución de covariados F_{X_1} . Obtenidas las estimaciones $\widehat{F_{Y_0|X_0}}$ y $\widehat{F_{X_1}}$, el estimador de cada una de las distribuciones contrafactuales se obtiene como:

$$\widehat{F_{Y(0|1)}}(y) = \int_{X_1} \widehat{F_{Y_0|X_0}}(y|x) d\widehat{F_{X_1}}(x) \quad y \in y_0$$

Los estimadores de $\Delta_e(\tau)$ y de $\Delta_c(\tau)$ se pueden calcular como:

$$\widehat{\Delta_e}(\tau) = \widehat{F_{Y(1|1)}^{\leftarrow}}(\tau) - \widehat{F_{Y(0|1)}^{\leftarrow}}(\tau) \quad \tau \in (0,1)$$

$$\widehat{\Delta_c}(\tau) = \widehat{F_{Y(0|1)}^{\leftarrow}}(\tau) - \widehat{F_{Y(0|0)}^{\leftarrow}}(\tau) \quad \tau \in (0,1)$$

Y por lo tanto el efecto total es:

$$\widehat{\Delta}_t(\tau) = \widehat{F_{Y(1|1)}^{\leftarrow}}(\tau) - \widehat{F_{Y(0|0)}^{\leftarrow}}(\tau) \quad \tau \in (0,1)$$

4.3.1 Estimación de la distribución condicional

Siguiendo a Chen et al. (2016), la distribución condicional $F_{Y_0|X_0}$ se puede estimar directamente o a través de la funciones cuantílicas condicionales $Q_{(0|0)}(\tau)$, mediante la relación:

$$F_{Y_0|X_0}(y|x) \equiv \int_{(0,1)} 1\{Q_{Y_0|X_0}(u|x) \leq y\} du$$

en este caso, la estimación de la distribución condicional se realiza mediante la función logística.

Se plantea que la función de distribución salarial para el SP (0) de Argentina, es una función:

$$F_{y_0}(X_i, I, Z)$$

donde: X representa un vector de variables individuales de la persona i que ocupa el puesto, en este caso se incluirá el *nivel educativo* (variable que tiene 6 categorías); *edad* y *sexo*. I simboliza el Icesse, se plantea estimar las brechas salariales para los puestos de baja calidad (Icesse \leq 0,5) y para los empleos de alta calidad (Icesse $>$ 0,5). Z es un vector de variables de contexto, dummies de *región*, solo en el caso de tratarse de la muestra del interior o puede significar: *dessupci*, proporción de desempleados con nivel de educación superior o universitario completo o incompleto; *indmanufpgb*, proporción del Producto Bruto Geográfico (PBG) que corresponde a la industria manufacturera.

La sustitución de la variable *región*, por las variables *dessupci* e *indmanufpgb*, en la estimación, se debe a lo planteado en el tercer objetivo de este trabajo de investigación. Dado que es en la región del interior donde se puede observar la heterogeneidad respecto a estas variables, se las incluirá para observar si tienen algún efecto distinto al captado por la variable *región*.

Una falencia es que la información completa para ambas variables *dessupci* e *indmanufpgb*, solo se tiene para el año 2002. En consecuencia, queda limitada la evaluación de esta alternativa para el caso del interior en el año 2002. Y considerando el tercer objetivo y la tercera hipótesis del trabajo, solo se analiza para los puestos de baja calidad.

4.4 Resultados gráficos

La cuantificación del grado de calidad que se realiza, en el Capítulo 3, mediante el índice de calidad del empleo excluida la dimensión económica (Icesse), permite identificar grupos de puestos asalariados, teniendo en cuenta características de la demanda de trabajo. Mediante la construcción de este índice se ha cumplimentado el primero de los objetivos de este trabajo.

En este caso particular, siguiendo la visión teórica más amplia de Piore, se trabaja con dos grupos de puestos de trabajo asalariado, bajos y altos, con Icesse menor o igual a 0,5 y puestos con Icesse mayor a 0,5. Sin embargo, con fundamento en la evidencia encontrada en el Capítulo 3, se analiza la diferenciación salarial dentro del grupo de puestos de baja y de alta calidad.

En el capítulo 3 se muestra que, aunque existe una relación directa básica entre la calidad no monetaria del empleo y los salarios, se observa que existen puestos de baja calidad no monetaria con niveles salariales altos y bajos. Y lo mismo ocurre para los puestos de alta calidad, éstos pueden brindar un salario bajo o alto a su ocupante.

Esas observaciones, llevan a que, en este capítulo, se presente en los gráficos 4.1 y 4.2, ajustes mediante regresiones cuantílicas sencillas entre el logaritmo del salario y el Icesse.

Y se pone de relieve la necesidad de tener en cuenta las diferencias salariales entre el sector público (SP) y el sector privado (SPv), para puestos de baja y alta calidad.

De los Gráfico 4.1 y 4.2 de la sección 4.2, se tiene, en definitiva, que para algunos puestos de baja calidad parece existir cierta compensación, que podría deberse a la pertenencia del puesto al sector público, el cual no retribuye salarialmente igual que el sector privado o se podría deber a diferencias en las características de los individuos que ocupan los puestos. Las variables personales hasta ahora no fueron incorporadas en el análisis.

A fin de cumplimentar con el segundo objetivo de este trabajo y también de confirmar o rechazar la segunda hipótesis planteada, se presentan los resultados.

De la descomposición de las diferencias salariales entre SP y SPv en sus componentes de estructura y de composición del interior y de GBA, que surge a partir de la aplicación del análisis contrafactual Chen et al (2016)⁸⁵, se obtienen los Gráficos 4.3, 4.4, 4.5 para el primer periodo y los Gráficos 4.6 y 4.7 para el segundo periodo bajo análisis.

Con foco en la segunda hipótesis planteada, que la brecha salarial entre grandes sectores, SP y SPv, dentro de puestos de alta y baja calidad se ha ampliado en el periodo 1995-2003 y ha disminuido en el segundo periodo 2004-2015, se van a presentar los resultados.

En el Gráfico 4.3, la información corresponde al año 1996, se observan las brechas salariales condicionadas para quintiles, las zonas grises representan intervalos de confianza al 95 por ciento. En 1996, las brechas salariales condicionadas entre sector público y privado para puestos de baja calidad, son estadísticamente diferentes de cero para todos los quintiles. Y las diferencias salariales entre el SP y el SPv, es realmente una prima salarial del SP, ya que se debe principalmente a un efecto estructura.

Por lo tanto, en 1996 los asalariados de puestos de baja calidad del SP obtienen mayores salarios por trabajar en ese sector respecto a los empleados en el SPv.

En 1996 pero para los puestos de alta calidad, las brechas salariales a favor del SP son más pequeñas, respecto a las que existían para puestos de baja calidad, sin embargo, las diferencias salariales no son estadísticamente diferente de cero para todos los quintiles.

Sólo son estadísticamente diferentes de cero, las brechas salariales del quintil 2 y 4. Y la existencia de diferencias salariales se debe principalmente a diferencias en la composición.

Para el análisis del año 2002, se pueden desagregar las muestras por regiones, en el Gráfico 4.4, se muestran los resultados para los puestos de baja calidad del interior y de GBA. Para el primer quintil de ambas regiones y para puestos de baja calidad, existe una diferencia salarial, estadísticamente diferente de cero, a favor del SP y la brecha es más grande para la región de GBA. Sin embargo, para el quintil intermedio (q3) la brecha se

⁸⁵ La estimación se lleva a cabo mediante el Paquete Counterfactual del programa R. Los cuadros que respaldan los gráficos pueden ser solicitados a la autora.

Gráfico 4.3: Brechas salariales sector público-sector privado
Interior-GBA. Mayo 1996- Icesse bajo

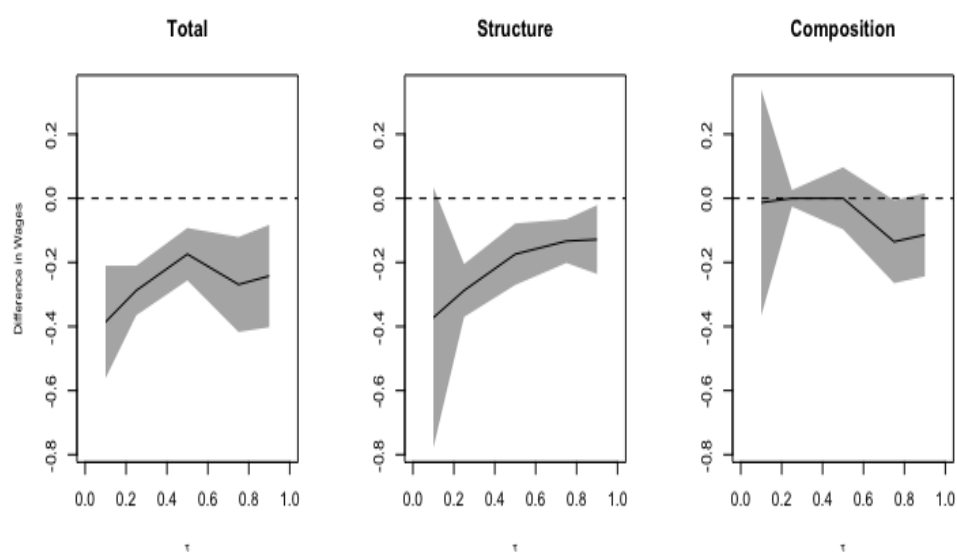
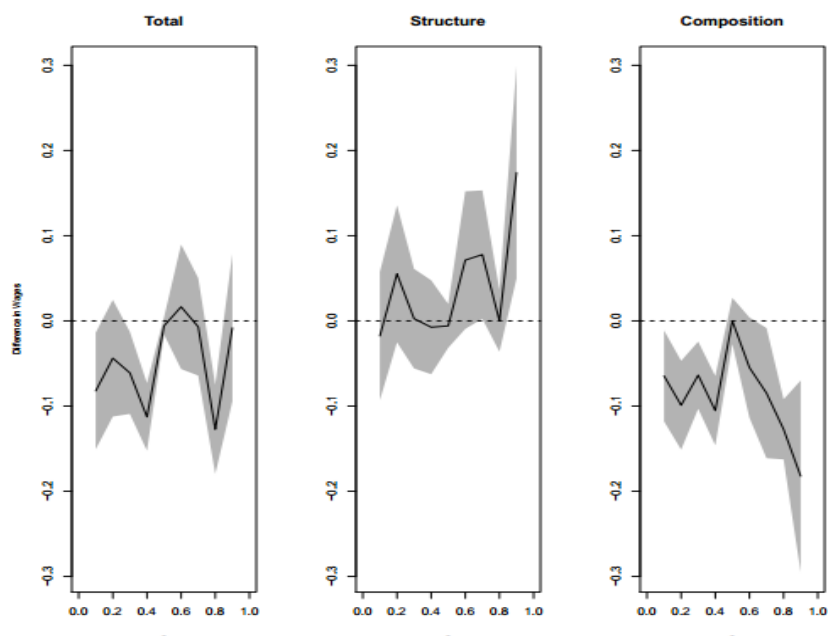


Gráfico 4.3 (Continuación): Brechas salariales sector público-sector privado
Interior-GBA. Mayo 1996- Icesse alto



Fuente: Elaboración propia en base a EPHP-INDEC. R 3.3.3

invierte, y es el SPv el que retribuye con mayor salario. Se trata en este último caso, de una diferenciación salarial que se debe al efecto estructural.

En el Gráfico 4.4 (Continuación), se exponen las brechas salariales condicionadas, para los puestos de alta calidad del interior argentino y para GBA. Existen grandes diferencias entre las regiones, las brechas condicionadas no son estadísticamente diferentes de cero para GBA, lo cual se cumple para todos los quintiles.

Mientras para el interior las brechas favorecen a los puestos del SP, para todos los quintiles. Por lo tanto, para el interior los puestos de alta calidad retribuyen más, si se localizan en el SP. La descomposición de la brecha, no es homogénea entre los quintiles. Para el q1, se debe a un efecto composición, mientras para los quintiles intermedios, q2 y q3 se trata de una combinación de efecto estructura-composición, aunque el primer efecto es más importante. Finalmente, para el q4, la diferencia salarial obedece a un efecto composición.

Antes de incorporar los resultados de los años 2008 y 2015, se va a prestar atención al tercer objetivo y a la tercera hipótesis de este trabajo de tesis.

Siguiendo los análisis teóricos de Thurow y de Piore se detectan dos variables contextuales importantes, la primera, *dessupci*, proporción de desempleados con nivel de educación superior o universitario completo o incompleto. Esta variable se cree principalmente relevante, cuando la economía no está generando puestos para absorber a este tipo de trabajadores asalariados. Por lo tanto, los asalariados podrían comenzar a buscar trabajo resignando calidad del empleo y, en este sentido, se espera que esta proporción de desempleados tenga algún efecto en los diferenciales salariales de los puestos de baja calidad.

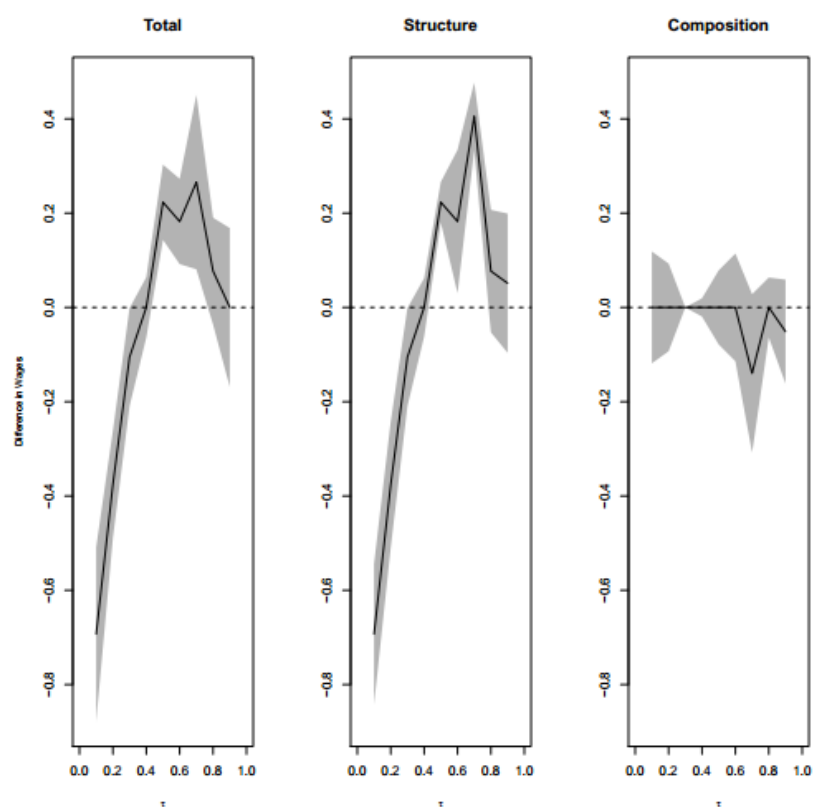
La segunda variable de contexto que se resalta es *indmanufpgb*, proporción del Producto Bruto Geográfico (PBG) de las provincias que corresponde a la industria manufacturera.

Con respecto a esta variable, se deben aclarar dos cuestiones, por un lado, el interior difiere con respecto a *indmanufpgb*, dado que existe cierta heterogeneidad de la configuración productiva del interior (Coatz et al., 2010 y 2011), por lo tanto, podría funcionar muy bien para marcar las disparidades entre los centros urbanos.

Por otro lado, el grado de participación del sector manufacturero en el producto (*indmanufpgb*), puede tener cierto impacto sobre la calidad de los puestos presentes en el

Gráfico 4.4: Brechas salariales sector público-sector privado

Interior. Mayo 2002- Icesse bajo



GBA. Mayo 2002- Icesse bajo

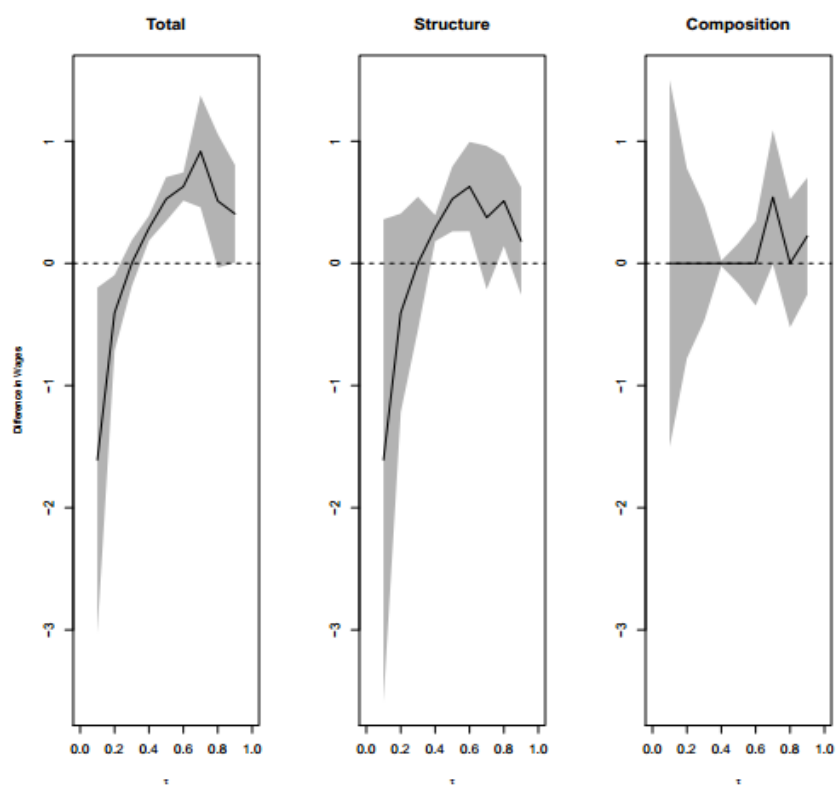
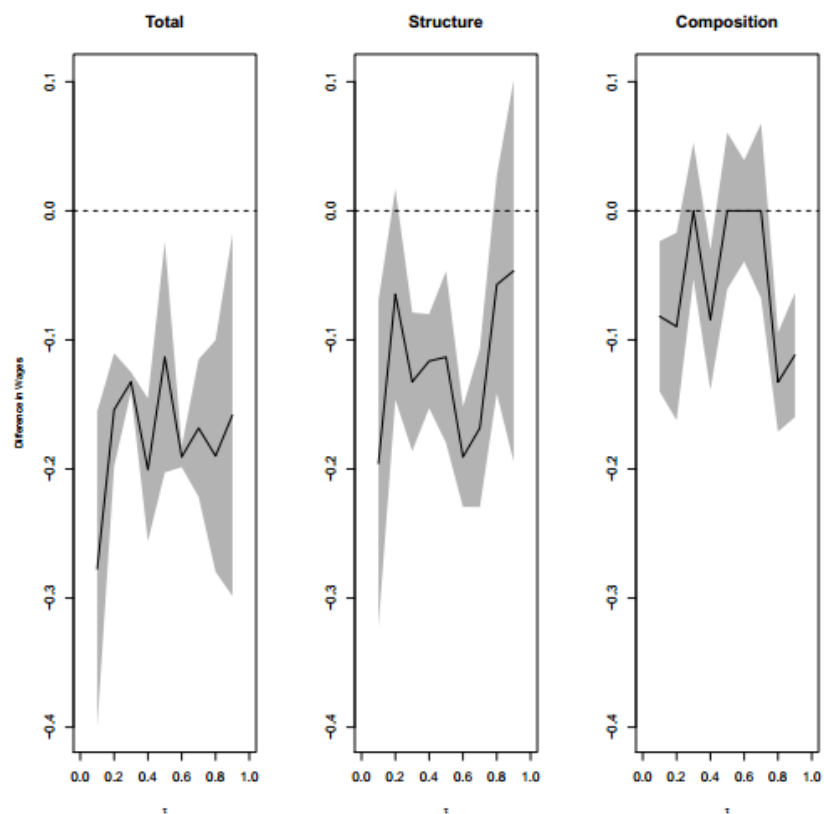
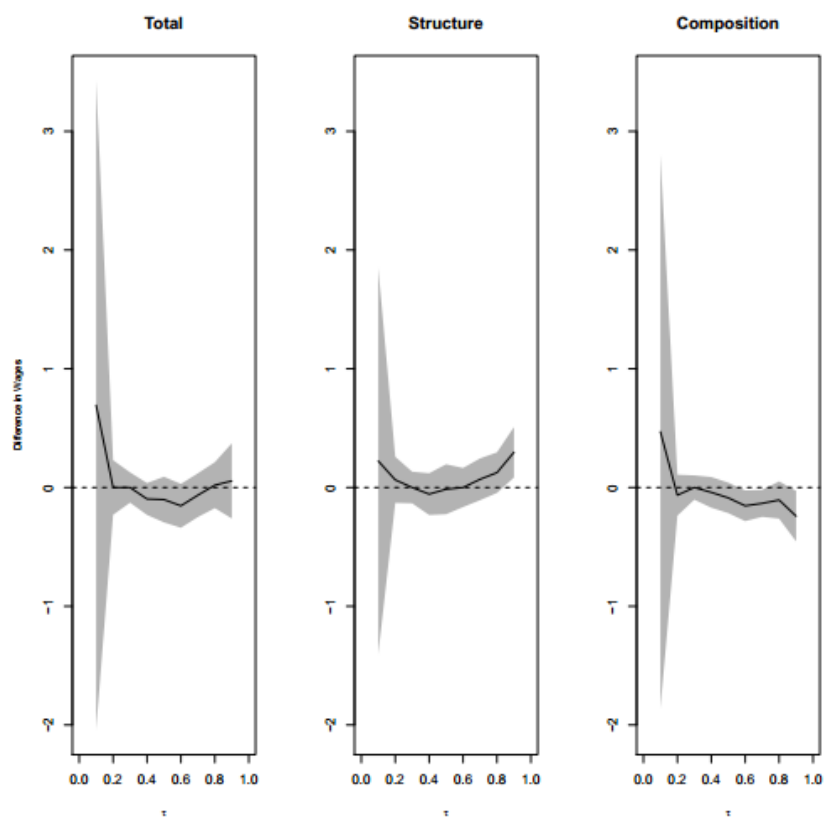


Gráfico 4.4 (Continuación): Brechas salariales sector público-sector privado
Interior. Mayo 2002- Icesse alto



GBA. Mayo 2002- Icesse alto



SPv y, por lo tanto, indirectamente llegar a afectar las brechas observadas entre los SP y SPv.

Sobre la comprobación de esta tercera hipótesis existen dos limitaciones, la primera, los datos conjuntos para ambas variables solo están disponibles para el año 2002, aunque este año cumple con la característica de que la economía enfrentaba una limitación en la generación de empleos. La segunda, es que la aplicación de un método de descomposición salarial agregada, solo permite ver si la consideración de ambas variables, en lugar de variables dummies regionales ajustan de la misma manera el modelo.

Luego de las aclaraciones anteriores, en el Gráfico 4.5, se presentan las brechas condicionadas entre el SP y el SPv para los puestos de baja calidad del interior, que corresponden al año 2002. El primer gráfico corresponde a la estimación que utiliza como covariados, variables dummies de *región* y el segundo gráfico (alternativa) corresponde al que se obtiene reemplazando las variables dummies de *región* por las variables *dessupci* e *indmanufpgb* conjuntamente.

A partir de las estimaciones se puede decir, que los resultados no cambian, es decir las variables consideradas parecen funcionar de la misma manera que las variables dummies de región.

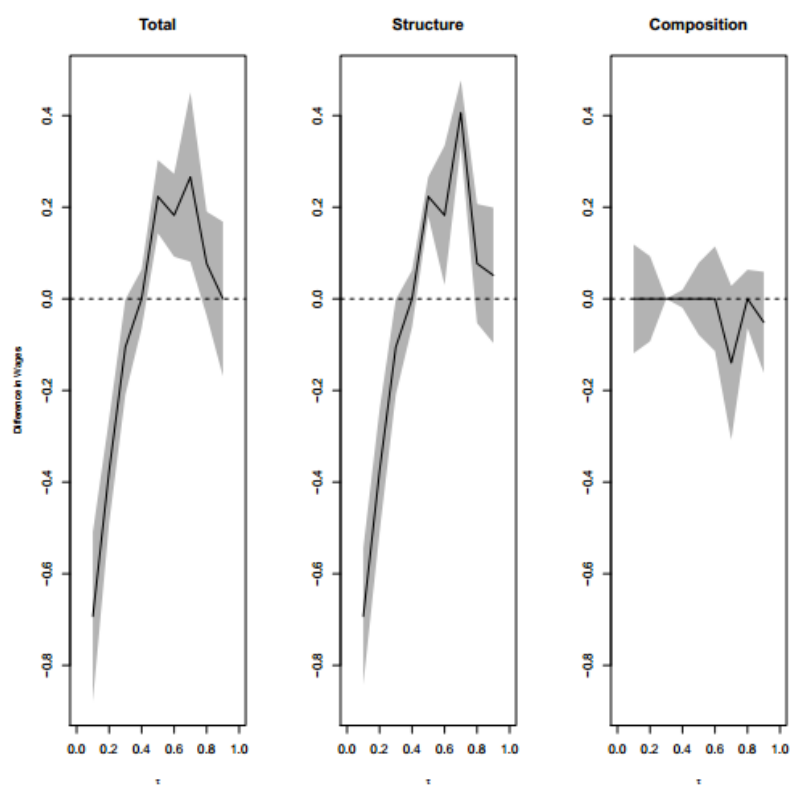
Sin embargo, este cambio propuesto de variables sería realmente provechoso al realizar una descomposición detallada de las diferencias salariales, lo cual quedará como una tarea a realizar a futuro. En ese caso se podría ver el efecto que ambas variables tienen sobre dichos diferenciales, aportando, en ese caso, más información de lo que pueden llegar a aportar las variables dummies regionales.

Volviendo al segundo periodo, en el año 2008, para los puestos de baja calidad, la estimación solo es viable para el interior. En el Gráfico 4.6, se muestra nuevamente que las brechas condicionadas son significativamente distintas de cero para todos los quintiles, y favorecen al SP. Además, la diferencia salarial se debe a un efecto estructural, por lo tanto, parecen no existir diferencias entre las características de los asalariados empleados en estos puestos de baja calidad.

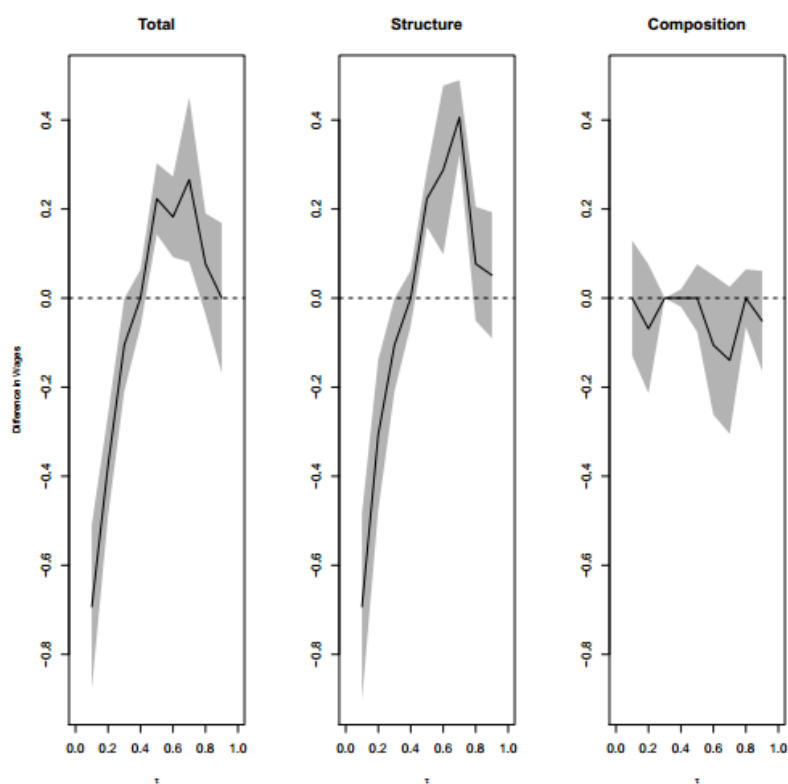
¿Qué ocurre con los puestos de alta calidad en el año 2008? Para el interior, este tipo de puesto presenta brechas condicionadas, significativamente diferentes a cero para todos los quintiles. Aunque si se compara con lo que ocurría, con este caso, en 2002, las brechas

Gráfico 4.5: Brechas salariales sector público-sector privado

Interior. Mayo 2002- Icesse bajo



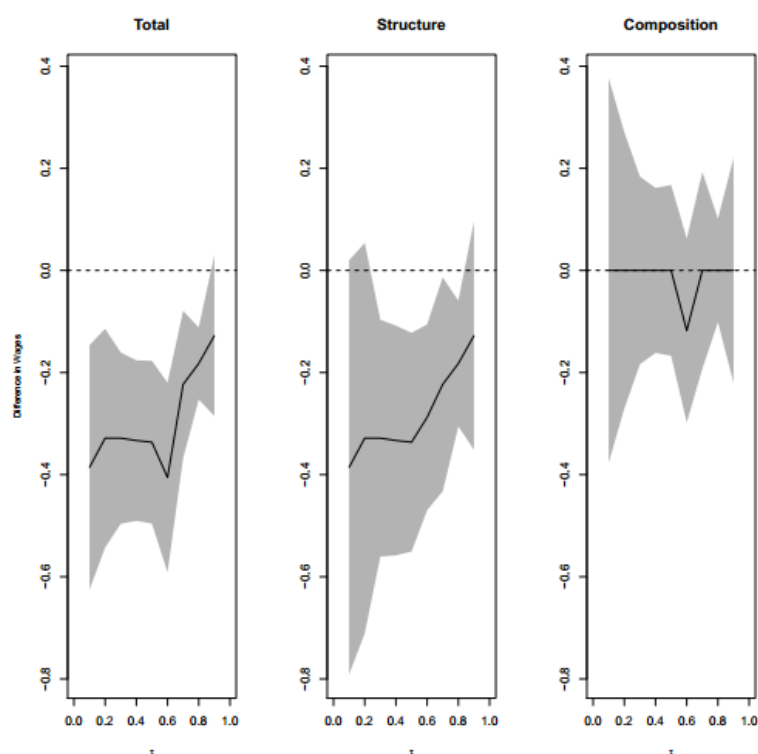
Interior. Mayo 2002- Icesse bajo (alternativa)



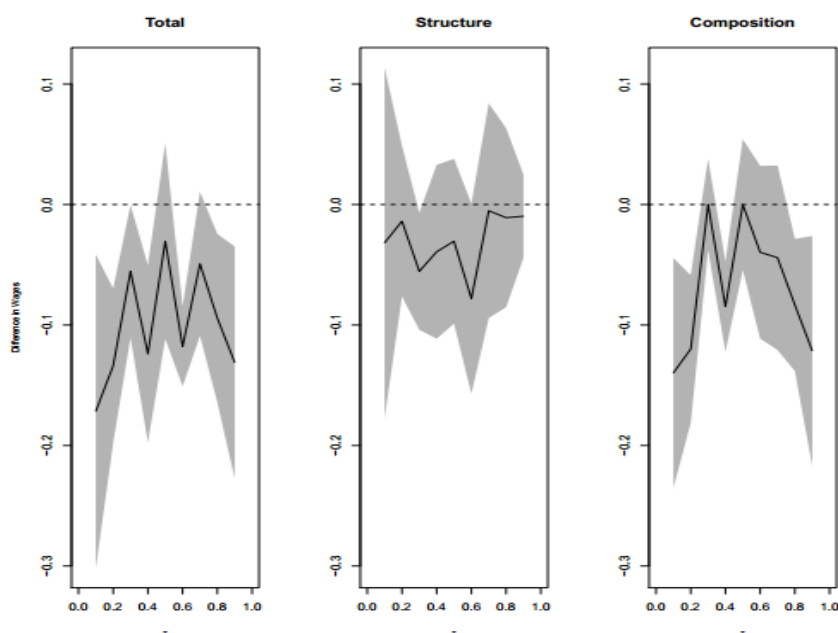
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos INDEC-EPHC.

Gráfico 4.6: Brechas salariales sector público-sector privado

Interior. 2º trimestre 2008- Icesse bajo

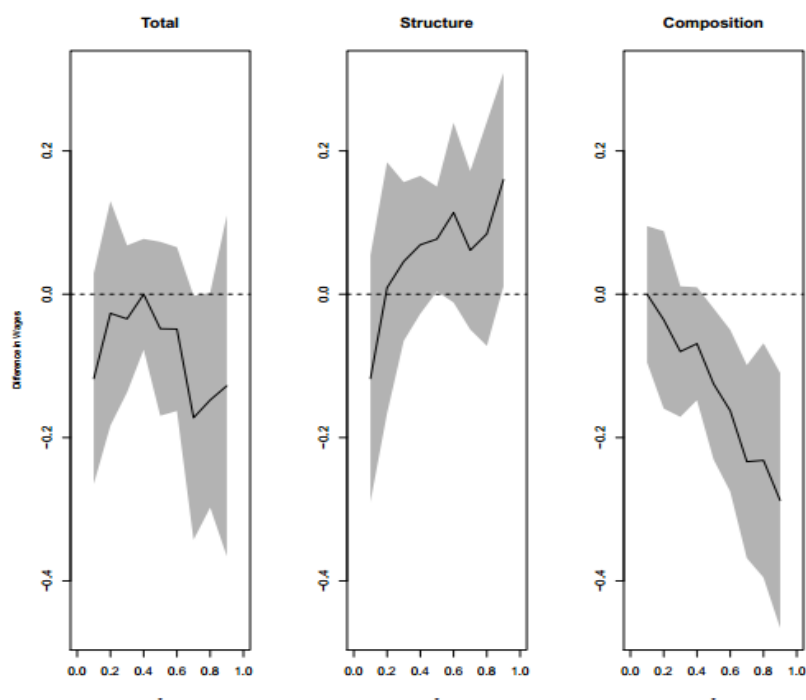


Interior. 2º trimestre 2008- Icesse alto



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos INDEC-EPHC.

Gráfico 4.6 (Continuación): Brechas salariales sector público-sector privado
GBA. 2º trimestre 2008- Icesse alto



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos INDEC-EPHC.

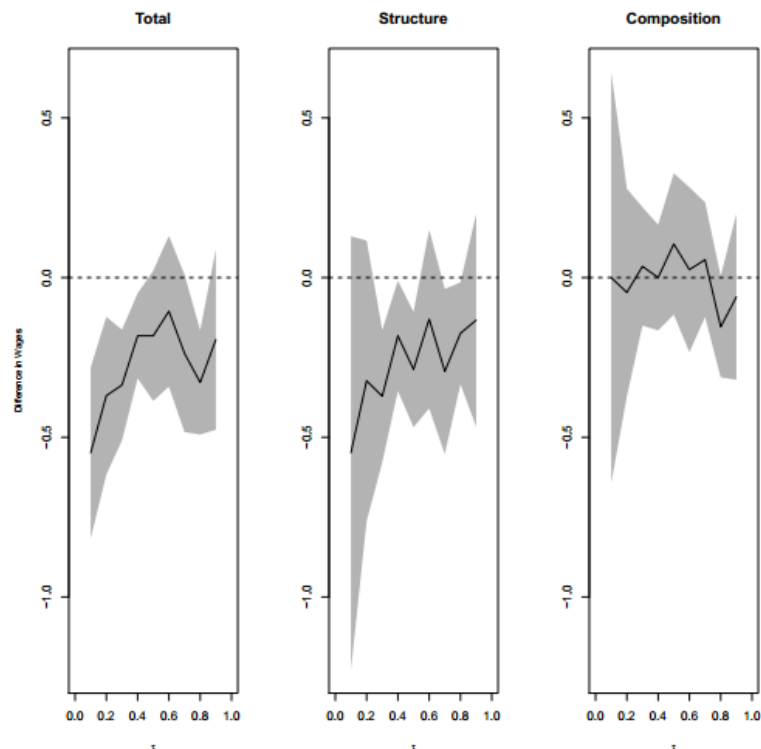
disminuyeron. Un punto importante es que, en 2008, las diferencias salariales que existen entre el SP y el SPv, se deben a diferencias en las características de los asalariados.

Mientras para los puestos de alta calidad de GBA, las brechas condicionadas no son significativamente diferentes de cero para todos los quintiles. Para el q4 el efecto composición y el efecto estructura parecen compensarse (Gráfico 4.6).

En el Gráfico 4.7, se presentan los resultados de la estimación de las brechas salariales condicionadas entre el SP y el SPv para los puestos de baja calidad para el año 2015. Para la región del interior, las brechas que resultan ser significativamente diferentes de cero, son las que corresponden al q1 y al q4, siendo la brecha del q1 en valor absoluto mayor a la del q4. Por lo tanto, en el interior sigue existiendo una prima salarial del SP, dado que la diferencia se debe a un efecto estructura.

Las brechas condicionadas asociadas a los puestos de baja calidad de GBA, para todos los quintiles, no resultan ser significativamente diferentes de cero para este último año bajo análisis (Gráfico 4.7).

Gráfico 4.7: Brechas salariales SP y SPv
Interior. 2º trimestre 2015- Icesse bajo

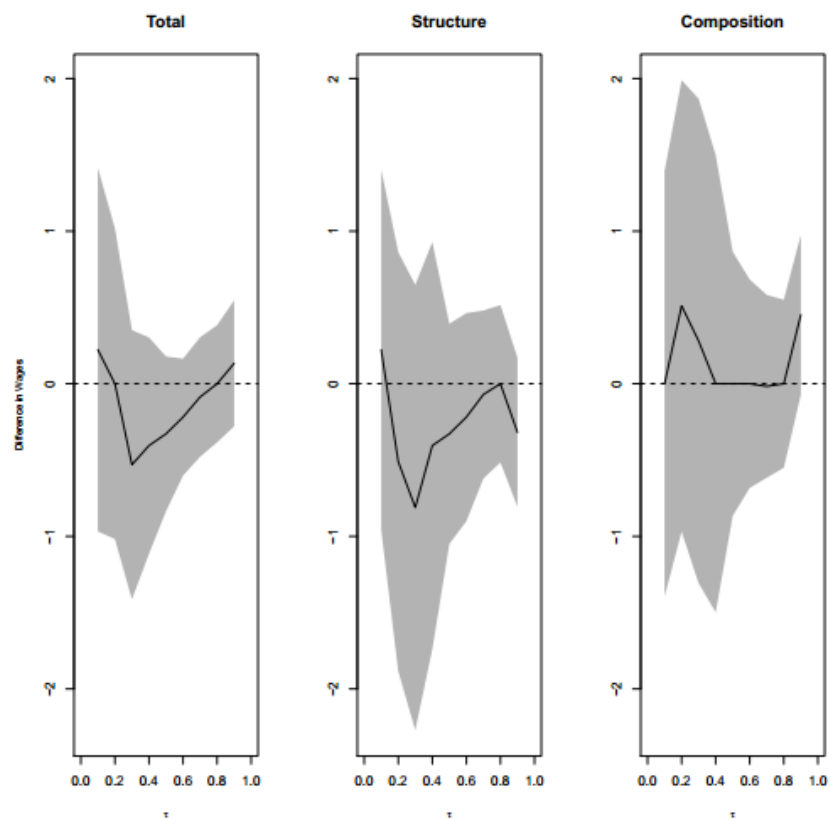


Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos INDEC-EPHC.

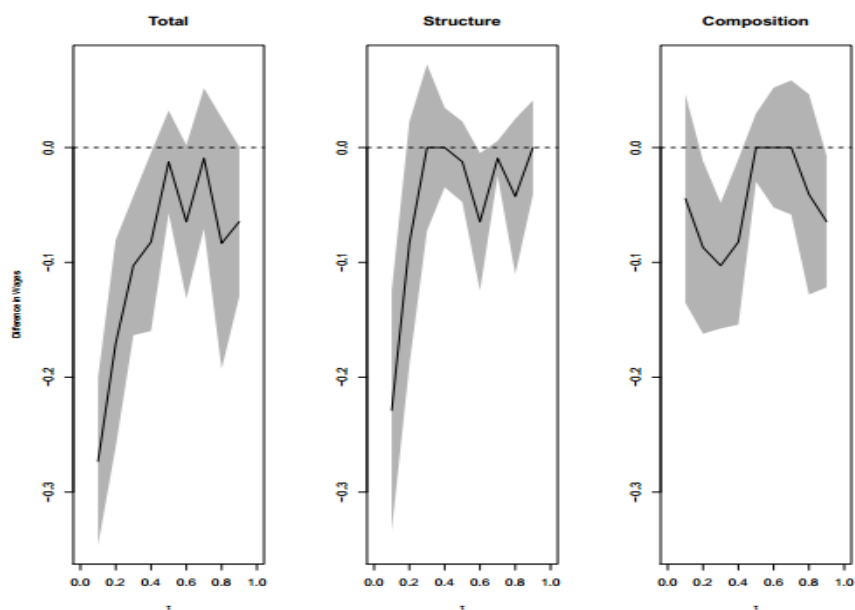
Finalmente, en el Gráfico 4.7, se muestran también los resultados para los puestos de alta calidad del interior, las brechas salariales condicionadas no resultan ser significativamente distintas de cero para todos los quintiles, con excepción del q1. En este último caso, los salarios son más altos en el SP y la diferencia se debe a un efecto estructura.

Para los puestos de alta calidad de GBA, las brechas salariales condicionadas no resultan ser significativamente diferentes de cero y esto se da para todos los quintiles.

Gráfico 4.7 (Continuación): Brechas salariales sector público-sector privado
GBA. 2º trimestre 2015- Icesse bajo

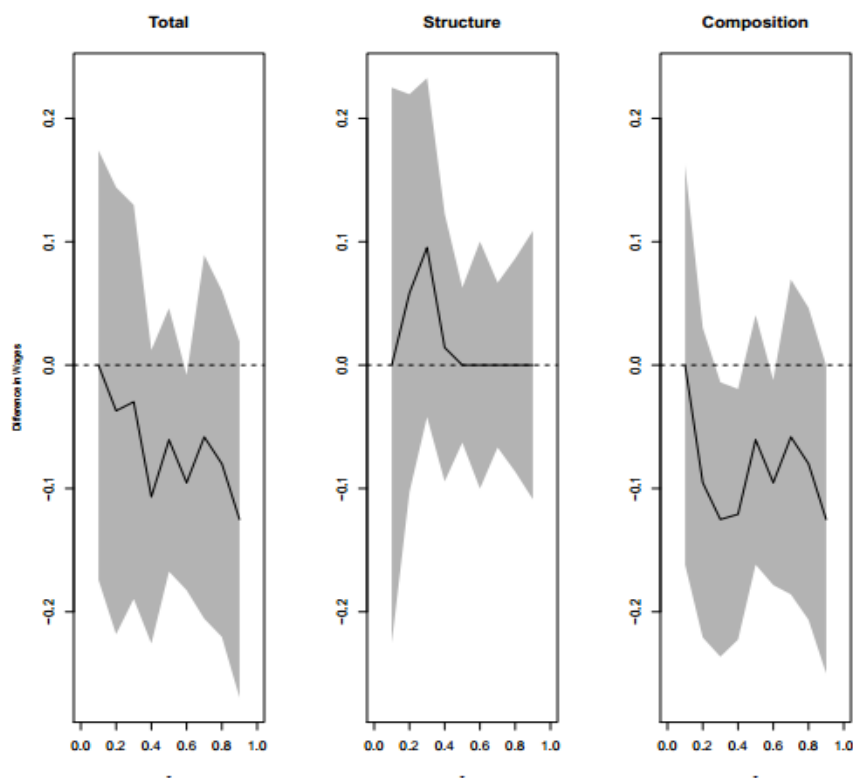


Interior. 2º trimestre 2015- Icesse alto



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos INDEC-EPHC.

Gráfico 4.7 (Continuación): Brechas salariales sector público-sector privado
GBA. 2º trimestre 2015- Icesse alto



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos INDEC-EPHC.

4.5 Comentarios Finales

Esta parte del trabajo se dedica a la estimación de las brechas salariales condicionadas entre el sector público y el sector privado para puestos de baja y alta calidad, mediante la aplicación un método de descomposición agregado de brechas salariales por quintiles.

Consecuentemente, la estimación permite obtener las brechas salariales por grandes sectores y su descomposición en dos efectos: *estructura*, debido a que los grandes sectores no reditúan de igual manera idénticas características observables de los individuos que ocupan los puestos y *composición*, debido a diferencias en las características observables que presentan los grupos de asalariados del sector público y del sector privado.

En relación con los objetivos que se plantean en esta tesis, las actividades desarrolladas en este capítulo permiten cumplimentar el segundo, analizar la diferenciación salarial entre el sector público y el sector privado, dentro de grupos de alta y baja calidad, controlando las *principales características* de quiénes. Y alcanzar parcialmente el tercero, observar el efecto que los desempleados con alto nivel educativo, relacionado al análisis

de Thurow, y el efecto que la participación de la industria manufacturera en el producto bruto geográfico de las provincias, vinculado con el enfoque de Piore y Thurow, producen sobre las diferencias salariales estudiadas.

Sobre las hipótesis establecidas en este trabajo vinculadas a los objetivos, anteriormente señalados, se tienen la segunda y la tercera de las hipótesis.

La segunda hipótesis, plantea que durante el primer periodo 1995-2003 las brechas salariales entre grandes sectores, sector público y privado, dentro de puestos de alta y baja calidad se han ampliado y han disminuido en el segundo periodo 2004-2015.

Las estimaciones realizadas en este capítulo arrojan evidencia que permite decir, que las brechas salariales entre el sector público privado no son iguales de tratarse de puestos de baja que si se trata de puestos de alta calidad. Que el tamaño de brecha salarial entre los grandes sectores, depende también de la región considerada y de la parte de la distribución en que se hace foco. Las brechas salariales entre el sector público y el sector privado no resultan ser homogéneas para los puestos de baja y alta calidad, difieren por región geográfica y por los niveles de los quintiles.

Dentro del primer periodo bajo estudio, se analiza lo ocurrido en los años 1996 y 2002, sin embargo, en 1996 no se puede realizar la desagregación geográfica, quedando limitado el análisis. Para el año 2002, las brechas condicionadas que favorecen al sector público y que resultan ser significativamente diferentes de cero son las que corresponden al primer quintil dentro de los puestos de baja calidad para ambas regiones. Además, para los puestos de alta calidad solo resultan ser significativamente diferentes de cero las brechas salariales del interior argentino.

Para el segundo periodo bajo análisis, el estudio se centra en los años 2008 y 2015, las brechas salariales condicionadas resultan ser relevantes, principalmente para el interior.

En el año 2008, el interior argentino, muestra que, para los puestos de baja calidad, existen primas salariales del sector público para todos los quintiles. Y también estas primas salariales existen para los puestos de alta calidad cuando se trata de quintiles bajos y altos.

Si se compara la situación del interior en 2002 y 2008, se podría decir que las primas salariales del sector público han bajado levemente entre estos años.

Para la región de GBA, solo se puede describir lo ocurrido con los puestos de alta calidad en 2008, se ha encontrado que las brechas salariales condicionadas no son estadísticamente diferentes de cero para todos los quintiles.

En 2015 en el interior, la prima salarial del sector público existe, pero solo para los primeros quintiles tanto para los empleos de alta como de baja calidad. Y en el caso de los puestos de baja calidad también está presente en el cuarto quintil. Los valores absolutos de las brechas salariales se han mantenido respecto a las de 2008.

Con los resultados obtenidos de las estimaciones, se puede asegurar que para GBA en 2015 la brecha salarial condicionada entre sector público y privado es nula tanto para los puestos de alta como de baja calidad.

Con el detalle brindado por el método de descomposición, la segunda hipótesis del trabajo ha quedado en términos muy generales, ya que se ha observado que el comportamiento de las brechas condicionadas dependerá también de la región, del nivel de calidad de los puestos analizados y sobre todo del sector de la distribución que se está analizando.

La tercera hipótesis, está asociada con la propuesta de incluir variables de contexto, específicamente, las variables *dessupci*, proporción de desempleados con nivel de educación superior o universitario completo o incompleto y *indmanufpgb*, proporción del Producto Bruto Geográfico (PBG) de las provincias que corresponde a la industria manufacturera. La selección de la primera de estas variables se sustenta en el análisis teórico de Thurow. Y la elección de la segunda, se fundamenta tanto en los análisis de Piore como en los de Thurow, ambos enfoques se desarrollan en el segundo capítulo de este trabajo de tesis.

La idea es sustituir las variables dummies regionales, las cuales ayudan a captar las disparidades regionales por ambas variables de contexto. La inclusión de ambas variables en las estimaciones para la región del interior en el año 2002, parece funcionar de manera aceptable o, al menos, captar de manera similar a la forma que captan las variables dummies regionales.

La limitación en la comprobación de esta hipótesis, es que solo se ha realizado una descomposición agregada, de manera que no fue posible captar los efectos que las variables propuestas producen sobre las diferencias salariales entre el sector público y el privado, en el grupo de puestos de baja calidad. Y este es un aspecto en el que se debe seguir investigando.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES

5.1 Comentarios y conclusiones finales

Este trabajo de tesis surge a partir de la necesidad de ampliar el enfoque de análisis que propone la teoría económica ortodoxa. La teoría económica tradicional ubica por un lado, a la demanda de trabajo, demanda derivada de la demanda de bienes y servicios, la cual, en conjunción con la producción de tales bienes y servicios, señala a las empresas productoras como las principales contratistas de mano de obra. Y por otro lado, la oferta de trabajo, relacionada con la conducta de la población que ha decidido trabajar por una remuneración en dinero y cuyas decisiones sobre cuánto, en qué trabajar se constituyen en decisiones básicamente individuales. Tanto los agentes empresas productoras como los individuos trabajadores se delinean de manera básica, a través de conductas y accionar individuales.

Sin embargo, desde una visión más amplia, como fue oportunamente destacado por Fina y Toharia (1987), las condiciones laborales que se conforman, tanto desde la oferta como desde la demanda de trabajo, delinean una relación laboral de empleo. Desde esta visión más completa del mercado de trabajo, tanto los empresarios como los trabajadores son agentes activos, cuyas pautas de conducta modelan una relación colectiva que estará afectada por factores potencialmente negociables.

Desde el área de la sociología, la visión se complejiza aún más, y se ve al factor trabajo como un factor de alienación, subordinación, heteronomía, llegando incluso a la explotación (Castel, 2010).

Lo importante, ya sea desde la perspectiva de Fina y Toharia (1987) o de Castel (2010) es que se reconocen importantes aspectos que caracterizan y dan forma a las interrelaciones de trabajo o empleo.

Entonces, como señalan Fina y Toharia, la relación laboral no es una relación meramente mercantil, sino que es principalmente una relación social entre empleador y su empleado, así como entre los diferentes empleados que comparten un espacio laboral. Y esa dimensión social es, justamente, lo que distingue el intercambio que se da en el mercado laboral de cualquier otro intercambio de compraventa de otro bien o servicio.

El interés de este trabajo de tesis está puesto en la relación laboral asalariada, debido a que en las economías de los últimos tiempos y principalmente en la economía argentina, la condición asalariada oscila entre la explotación y la dignificación. El trabajo dignifica

en la medida en que se convierte en soporte de derechos y protecciones del trabajador, en este caso particular, del trabajador asalariado.

Siguiendo este enfoque de análisis más amplio del mercado de trabajo asalariado, este trabajo encuentra en las teorías de mercados de trabajo segmentados, una precisa explicitación de la naturaleza de estas interrelaciones laborales.

En este sentido, los enfoques teóricos de Piore y de Thurow, de raíz institucionalista, enriquecen la mirada de análisis del mercado de trabajo asalariado, que se realiza en este trabajo de tesis.

La mirada institucionalista, que destaca tanto la heterogeneidad de los puestos de trabajo como la significatividad que las características del puesto pueden tener en la vida de una persona, es acompañada también por la categorización de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Además, resulta importante no perder de vista, dos cuestiones significativas, el concepto de informalidad, que ha servido para caracterizar a las economías en vías de desarrollo, y su relación con la teoría de la estratificación del mercado de trabajo como con el concepto de trabajo decente. Y los estudios sobre la educación, por ser una variable vital a la hora de analizar las características personales de los agentes que ocupan los diversos puestos.

Todos los aspectos teóricos reseñados, han sido desarrollados en el segundo capítulo de este trabajo de tesis junto a una exposición de trabajos de investigación argentinos sobre los temas de diferencias salariales y distribución del ingreso.

El principal aporte del capítulo 2 es la revisión de las razones teóricas que explican la relevancia e interés que tiene poder construir índices de calidad del empleo, a la hora de analizar diferencias salariales. Y además, tanto el análisis teórico propuesto por Piore, el modelo de Thurow como la conceptualización de *trabajo decente* OIT (2011b) brindan fundamentos teóricos para seleccionar los aspectos o *dimensiones* que se tendrán en cuenta a la hora de cuantificar la calidad del empleo asalariado en Argentina.

La incorporación de literatura específica sobre *calidad del empleo*, que se realiza en el capítulo 3, permite ser consciente de que el concepto de calidad es un concepto multidimensional, cuya conceptualización puede incluir: características objetivas del empleo, tanto del puesto como del mercado de trabajo; características del trabajador; características del matching puesto-trabajador y características subjetivas de la evaluación del trabajador (satisfacción con el puesto). Además, siguiendo a Sehnbruch,

(2004) se resalta que el uso del término *calidad del empleo* en lugar del de trabajo decente, se debe a la necesidad de enfatizar la aplicación del enfoque de *funcionamientos y capacidad de Sen*. Desde la perspectiva del enfoque de Sen, el puesto de trabajo (empleo) provee una serie de factores *funcionamientos* más allá del salario, por ejemplo, autoestima, crecimiento personal, integración social, entre muchos otros. Dado que esta perspectiva que da el enfoque de Sen se conjuga con la visión amplia de análisis del mercado de trabajo propuesta en el capítulo 2 de este trabajo de tesis, en el capítulo 3, se conceptualiza la calidad del empleo desde la tradición objetiva y, en consecuencia, se aplica el enfoque de *funcionamientos y capacidad de Sen*, en la construcción de los índices de calidad del empleo asalariado.

En esta instancia del trabajo de tesis, se vuelve a repensar el mercado de trabajo asalariado, desde el lado del empleador, una función de trabajo efectivo, que es el que realmente contribuye en la producción, que depende de la capacidad de trabajo de los empleados asalariados, de los salarios y de los beneficios extrasalariales establecidos, con foco en la interrelación empleador-asalariado-entorno institucional. Desde el lado del asalariado, la venta de este trabajo efectivo, que se materializa en ocupar y desempeñarse en un puesto determinado de trabajo asalariado, que le confiere un ingreso (salario), pero además le puede proporcionar otros beneficios más allá del ingreso, lo cual dependerá de la calidad del empleo.

Conjugando el enfoque de Sen con las variables que brinda la Encuesta Permanente de Hogares de Argentina, se construyen los índices de calidad de empleo asalariado, incluyendo una dimensión de seguridad económica, se obtiene el Ice y excluyendo dicha dimensión se tiene el Icesse.

Los índices de calidad del empleo asalariado se calculan para el periodo completo Mayo 2003 a 2º trimestre de 2015. La construcción de estos índices de calidad permite no sólo identificar puestos según su calidad, sino observar la evolución de dichos indicadores en el tiempo. Los gráficos presentados, en el capítulo 3, dan cuenta del deterioro de la calidad de los puestos asalariados en Argentina, sobre todo para los de baja calidad. Tanto la calidad no monetaria como el salario disminuyó de manera considerable durante el primer periodo bajo estudio 1995-2003. Un aspecto fundamental a tener en cuenta es que los valores del percentil 25 (Icesse p25 e Ice p25), es decir, valor por debajo del cual se encuentra el 25 por ciento de los puestos de más baja calidad, ha mostrado el peor desempeño durante 1995-2003, tanto si se incluye o no, la dimensión salarial.

Por lo tanto, el primer objetivo expuesto en este trabajo, identificar *grupos de puestos asalariados de distintos grados de calidad* en el mercado de trabajo argentino, a partir de características de la demanda de trabajo, se ha cumplido completamente.

En relación al resto de objetivos e hipótesis planteados en este trabajo de tesis, la disponibilidad de los índices de calidad elaborados y presentados en el capítulo 3, permite realizar una clasificación dual del grado de calidad, se distinguen, por lo tanto, puestos de baja calidad (Icesse menor o igual a 0,5) y puestos de alta calidad (Icesse mayor a 0,5).

Dicha clasificación dual, facilitó la concreción del segundo objetivo, analizar la diferenciación salarial entre el sector público y el sector privado, dentro de grupos de alta y baja calidad, controlando las *principales características* de quiénes ocupan los puestos.

La aplicación de regresiones cuantílicas y de la metodología de descomposición de brechas salariales por cuantiles desarrollada por Chernozhukov et al. (2013), permiten dar cuenta acerca de las tres hipótesis planteadas.

Sobre la primera de las hipótesis, en el periodo bajo estudio, se observa una relación directa entre la calidad del empleo asalariado y los salarios, en ambos sectores y para las distintas partes de la distribución de salarios. Sin embargo, la relación es más fuerte para el sector privado. Luego, esto es corroborado por la existencia de primas salariales del sector público sobre todo para los puestos de baja calidad, principalmente para la región del interior.

La segunda de las hipótesis establecida en este trabajo es que se espera encontrar que la brecha salarial entre grandes sectores, sector público y privado, dentro de puestos de alta y baja calidad se haya ampliado en el periodo 1995-2003 y haya disminuido en el segundo periodo 2004-2015. La evidencia encontrada y presentada en el capítulo 4 de este trabajo, da cuenta que la hipótesis se ha planteado en términos muy generales. Con los resultados que surgen de las estimaciones, se puede asegurar que el comportamiento de las brechas condicionadas entre el sector público y el sector privado, dependerá de la región bajo estudio, interior o GBA, dependerá del nivel de calidad de los puestos analizados y sobre todo del sector de la distribución que se esté analizando.

Con foco en el año bajo estudio más cercano a nuestros días, 2015, para el interior se puede afirmar que la prima salarial del sector público existe, pero sólo para los primeros quintiles tanto para los empleos de alta como de baja calidad. Y en el caso de los puestos

de baja calidad también está presente en el cuarto quintil. Además, los valores absolutos de las brechas salariales se han mantenido respecto a las presentes en 2008.

Para GBA, la brecha salarial condicionada entre sector público y privado, es nula tanto para los puestos de alta como de baja calidad.

El tercer objetivo y la tercera de las hipótesis que se han establecido en esta tesis son los que se cumplen parcialmente. La incorporación de las variables de contexto *dessupci*, proporción de desempleados con nivel de educación superior o universitario completo o incompleto e *indmanufgb*, proporción del Producto Bruto Geográfico (PBG) de las provincias, que corresponde a la industria manufacturera en los modelos estimados, sólo permite evaluar el desempeño de las variables de contexto, conjuntamente, pero no permite observar los efectos de las variables sobre las diferencias salariales analizadas. Y sobre este punto, se necesita proseguir las actividades de investigación que aporten evidencia y que permita respaldar o no, la tercera de las hipótesis planteadas en este trabajo de tesis.

Se cree que mirar el funcionamiento del mercado de trabajo asalariado con visiones que van mucho más allá del enfoque ortodoxo del análisis económico, enriquecen el análisis del mercado de trabajo.

La implementación de los índices de calidad del empleo permitió, por un lado, con el Ice, observar la evolución de la calidad tanto monetaria como no monetaria de los empleos asalariados. Y con la exclusión de la dimensión monetaria, el Icesse da cuenta de la importancia de otros aspectos más allá del monetario, que también pueden hacer mucho por el bien-estar de sus ocupantes.

La construcción y cálculo del Icesse permite analizar el comportamiento de los salarios en los grandes sectores de la economía. Esto permitió ver, que el sector público, sobre todo en el interior, cumple con una función de redistribución política, dado que los asalariados de puestos de baja calidad, reciben mayores salarios frente a los mismos puestos en el sector privado, principalmente los del quintil más bajo, una vez que se ha controlado por características personales de los asalariados.

El análisis teórico presentado realiza una mirada mucho más amplia de los aspectos que hacen al mercado de trabajo y permiten llegar a una cuantificación de la calidad del empleo. La obtención de los índices de calidad del empleo han, justamente, permitido

captar esos aspectos, que de haber seguido la teoría ortodoxa tradicional nunca se hubiesen obtenido.

El deterioro de la calidad monetaria y no monetaria que padecen muchos de los puestos de trabajo asalariados de las economías, principalmente cuando las mismas enfrentan ajustes macroeconómicos, merece gran atención. La calidad del empleo asalariado juega un rol fundamental en el bien-estar de sus ocupantes y de aquí, la importancia de analizarla.

5.2 Futuras líneas de investigación

Las actividades que se deben desarrollar en el futuro, se relacionan con la aplicación de un método de descomposición detallado que permita dar cuenta de los efectos de las variables de contexto propuestas, *dessupci*, proporción de desempleados con nivel de educación superior o universitario completo o incompleto e *indmanufpgb*, proporción del Producto Bruto Geográfico (PBG) de las provincias que corresponde a la industria manufacturera. Lo cual permitirá cumplir totalmente con el tercer objetivo de este trabajo y, además, contribuirá con el aporte de evidencia para refutar o no la tercera de las hipótesis, que existe un efecto de la proporción de desempleados con alto nivel educativo y de la participación de la industria manufacturera sobre las diferencias salariales entre sector público y sector privado de los puestos de baja calidad.

Por otro lado, el aporte más importante de este trabajo, la cuantificación de la calidad del empleo asalariado permite realizar distintas categorizaciones del conjunto de puestos asalariados del mercado de trabajo, teniendo en cuenta la calidad y los salarios. En consecuencia, se pueden realizar distintas combinaciones entre la calidad no monetaria y el salario, analizando, por ejemplo, los puestos de baja calidad no monetaria y bajo salario frente a los puestos de alta calidad y alto salario. Esta clasificación junto al concepto teórico de Piore de cadenas de movilidad, permitirá brindar un análisis más detallado del funcionamiento del mercado de trabajo asalariado, principalmente incorporando el seguimiento de los trabajadores a lo largo de un periodo de tiempo.

BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA, P. y GASPARINI, L. (2007): “Capital Accumulation, Trade Liberalization, and Rising Wage Inequality: The Case of Argentina”, *Economic Development and Cultural Change*, vol. 55, No. 4, pp. 793-812.
- ALBERT, C., DAVIA, M. A. y TOHARIA, L. (2003): “To find or not to find a first “Significant” Job: the case of Spain”, *paper* presentado en las V Jornadas de Economía Laboral, Universidad Rovira I Virgili, Reus, 9-11.
- ALTIMIR, O. y BECCARIA, L. (1999): “El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en Argentina” en *Serie Reformas Económicas* 28, Santiago de Chile, CEPAL.
- ALTIMIR, O. y BECCARIA, L. (2001): “El persistente deterioro de la distribución del ingreso en la Argentina”, *Desarrollo Económico*, vol. 40, N° 160, pp. 589-618.
- ANKER, R., CHERNYSHEV, I., EGGER, F., MEHRAM, F. y RITTER, J. (2002): “Measuring Decent Work with Statistical Indicators”, Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Group, International Labour Office, Geneva.
- ARRANZ, J. M., GARCÍA-SERRANO, C. y HERNANZ, V. (2016): *Índice de calidad del empleo, ASEMPELO*, Madrid.
- ARROW, K. J. (1973): “Higher Education as a Filter”, *Journal Public Economy*, 2 (3), pp. 193-216.
- BANCO CENTRAL REPÚBLICA ARGENTINA (2005): *Índice del Tipo de Cambio Real Multilateral. Resumen Ejecutivo*. Subgerencia General de Investigaciones Económicas.
- BECKER, G. (1962): “Investment in human capital: a theoretical análisis”, *Journal of Political Economy*, 70, (5) Part 2: Investment in Human Beings, pp. 9-49.
- BECKER, G. (1964): *Human Capital*. National Bureau of Economic Research. Columbia University Press. New York.
- BENTOLILA, S., DOLADO, J. J. y JIMENO, J. F. (2008): “Two-tier employment protection reform: the spanish experience” *CESifo DICE Report* 4, pág. 49-56.

- BERTRANOU, F. M. (2004): “¿Desarticulación o subordinación? Protección social y mercado laboral en América Latina” en Protección Social y mercado laboral, Fabio Bertranou editor, Oficina Internacional del Trabajo.
- BERTRANOU, F. M., CASANOVA, L., JIMÉNEZ, M. y JIMÉNEZ, M. (2013): Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina, N° 2 Documento de Trabajo, Oficina de la OIT en Argentina.
- BERTRANOU, F. M., CASANOVA, L., JIMÉNEZ, M. y JIMÉNEZ, M. (2014): “Empleo, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina”, Revista de Economía Laboral, 11, 24-64.
- BLAUG, M. (1976): “El status empírico de la teoría del capital humano: Una panorámica ligeramente desilusionada”, Journal of Economic Literature, vol. XIV, no 3 en El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas, Luis Toharia (comp.), 2, pp. 65-103.
- BLAUG, M. (1993): “Education and the Employment Contract”, Education Economics, vol. 1, n° 1, pp. 21-33.
- BLINDER, A. S. (1973): “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates”, Journal of Human Resources, 8, pp. 436-455.
- BOURGUIGNON, F. y FERREIRA, F. H. G. (2005): “Decomposing Changes in the Distribution of Household Incomes: Methodological Aspects.” en The Microeconomics of Income distribution in East Asia and Latin America, Francois, Bourguignon; Francisco, H. G. Ferreira y Nora Lustig (editors), The World Bank.
- BUSTELO, P. (2001): “Los orígenes de la crisis financiera de Argentina: una comparación con las crisis asiáticas”, Boletín Económico de Información Comercial Española, N° 2715, 7-13 de enero 2002, pág. 9-14.
- BUSTOS, P. (2006): “Rising Wage Inequality in the Argentinean Manufacturing Sector: The Impact of Trade and Foreign Investment on Technology and Skill Upgrading, mimeo, CREI, Barcelona.
- CAIN, G. G. (1976): “The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey”, Journal of Economic Literature, Vol. 14, No. 4, pp. 1215-1257.

- CASTEL, R. (2010): El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Fondo de Cultura Económica de Argentina, S.A., Buenos Aires.
- CASTROSIN, M. P. y VENTURI GROSSO, L. (2016): “Descomposición del Gini por fuentes de ingreso: Evidencia empírica para Argentina 2003-2013”, Documento de Trabajo Nro. 197, CEDLAS, ISSN 1853-0168.
- CEBRIÁN, I., MORENO, G. y TOHARIA, L. (2007): “Transiciones de hogares y transiciones de oferta de trabajo” en El mercado de trabajo europeo en el proceso de convergencia económica y social: Un análisis basado en el Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE), Luis Toharia (coord.), 2, pp. 70-120.
- CERRO, A. M. (s.f): “La conducta cíclica de la Economía Argentina y el comportamiento del dinero en el ciclo económico. Argentina 1820-1998”, Resumen de trabajo de tesis de Magister en Economía. Universidad Nacional de Tucumán.
- CESLA (2002): “Brasil: Razones para una crisis de confianza”, Documento de análisis. Centro de Estudios Latinoamericanos. Universidad Autónoma de Madrid.
- CHEN, M., CHERNOZHUKOV, V., FERNÁNDEZ-VAL, I. y MELLY, B. (2016): “Counterfactual: An R Package for Counterfactual Analysis” en The R Journal Vol. XX/YY, AAAA20ZZ. ISSN 2073-4859.
- CHERNOZHUKOV, V., FERNÁNDEZ-VAL, I. y MELLY, B. (2013): “Inference on counterfactual distribution”, *Econometrica*, 81 (6), pp. 2205-2268.
- CICOWIEZ, M. (2002): “Comercio y desigualdad salarial en Argentina: Un enfoque de equilibrio general computado”, Documento de Trabajo Nro. 40. Departamento de Economía. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de La Plata.
- COATZ, D., GARCÍA DÍAZ, F. y WOYECHESZEN, S. (2010): “Acerca de la dinámica creciente de la heterogeneidad productiva y social en la Argentina.” Boletín Informativo Techint 332.
- COATZ, D., GARCÍA DÍAZ, F. y WOYECHESZEN, S. (2011): “El rompecabezas productivo argentina. Una mirada actualizada para el diseño de políticas.” Boletín Informativo Techint 334.
- DAL DIN, C. y N. LÓPEZ ISNARDI (1998): “La Deuda Pública Argentina 1990-1997”, Documento de Trabajo N° 56. Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas en <http://www.fiel.org/publicaciones/Documentos/doc56.pdf>

- DEMOMBYNES, G. y METZLER, J. (2007): "Connecting the unobserved dots: Informality, rising wage inequality and skill-biased technological change in urban Argentina, 1980-2002, mimeo, The World Bank.
- DE PABLO, J. C. (2005): La Economía Argentina. En la segunda mitad del siglo XX, Tomo II. La Ley. Argentina.
- DE SOTO, H. (1987): El otro sendero. Instituto Libertad y Democracia. México.
- DIÉGUEZ, H. L. y PETRECOLLA, A. (1979): "Distribución de Ingresos en el Gran Buenos Aires", Serie de Economía. Instituto Torcuato Di Tella.
- DOERINGER, P. B. y PIORE, M. J. (1975): "El paro y el "Mercado Dual de Trabajo", The Public Interest, núm. 38 en El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas, Luis Toharia (comp.), 8, pp. 307-320.
- EHRENBERG, R. G. y J. L. SCHWARZ, (1986): "Los mercados laborales del Sector Público" en Manual de Economía del trabajo II, O. C. Ashenfelter y R. Layard (comps.). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. España 1991.
- EHRENBERG, R. G. y SMITH, R. S. (2006): Modern Labor Economics. Theory and Public Policy. PEARSON Addison Wesley. United States of America.
- FINA, L. G. y TOHARIA, L. (1987): "La caracterización de los mercados de trabajo: Relaciones teóricas e implicaciones." en El Mercado de Trabajo en la Obra de Luis Toharia, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. España.
- FIRPO, S. FORTIN, N. y LEMIEUX, T. (2007): Decomposing Wage Distribution using Recentered Influence Function Regressions. mimeo, University of British Columbia.
- FORTIN, N., LEMIEUX, T. y FIRPO, S. (2011): "Decomposition Methods in Economics" en Handbook of Labor Economics, vol. 4a. Elsevier B. V.
- GALIANI, S. y H. HOPENHAYN, (2003): "Duration and risk of unemployment in Argentina", Journal of Development Economics, 71, pp. 199-212.
- GALIANI, S. y SANGUINETTI, P. (2003): "The impact of trade liberalization on wage inequality: Evidence from Argentina", Journal of Development Economics, vol. 72, issue 2, pp. 497-513.

- GALIANI, S. y PORTO, G. (2008): "Trends in Tariff Reforms and Trends in the Structure of Wages", Working paper disponible en SSRN: <http://ssrn.com/abstract=1083908>.
- GASPARINI, L. (2000): "La informalidad laboral en la Argentina: evolución y caracterización" en La economía oculta, Buenos Aires. FIEL.
- GASPARINI, L. (2004): "América Latina: Estudio de la protección social y el empleo sobre la base de encuestas de hogares" en Protección Social y mercado laboral, Fabio Bertranou editor, Oficina Internacional del Trabajo.
- GASPARINI, L., MARCHIONNI, M. y ESCUDERO, W. S. (2005): "Characterization of Inequality Changes through Microeconomic Decompositions: The Case of Greater Buenos Aires" en The Microeconomics of Income Distribution Dynamics in East Asia and Latin America. Bourguignon, F., Ferreira, F. H. G. y Lusting, N. (editors). World Bank and Oxford University Press.
- GASPARINI, L. (2007): Monitoring the Socio-Economic Conditions in Argentina 1992-2006. CEDLAS. Universidad Nacional de la Plata.
- GASPARINI, L. y CRUCES, G. (2008): "Una Distribución en Movimiento: El Caso de Argentina. Una Revisión de la Evidencia Empírica", Documento de trabajo Nro. 78. Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales (CEDLAS).
- GHAJ, D. (2003): Decent work: Concept and indicators. International Labour Review 142, pp. 113-145.
- GREEN, F. (2006): Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy, Woodstock, Princeton University Press.
- GROISMAN, F. y MARSHALL, A. (2005): "Determinantes del grado de desigualdad en la Argentina: Un estudio interurbano", Desarrollo Económico, vol. 45, N° 178, pp. 281-301.
- HARRIS, J. y TODARO, M. (1970): "Migration, Unemployment and Development: A Two Sector Analysis", American Economic Review, 40, pp. 126-142.
- HART, K. (1970): "Small scale entrepreneurs in Ghana and development planning", The Journal of Development Studies, julio.

- HERRERA GÓMEZ, M. y JIMÉNEZ, M. (Compiladores) (2015): Desarrollo Humano en Perspectiva. Salta en el Contexto Regional Argentino. Editorial de la Universidad Nacional de Salta.
- HODGSON, G. M. (2008): “What Is the Essence of Institutional Economics?” en The Philosophy of Economics. An Anthology. Tercera Edición. Editado por Daniel M. Hausman. Cambridge University Press. New York.
- INDEC (s.f): Encuesta Permanente de Hogares. Diseño de Registro y Estructura para las bases de trabajo (BT) Hogar y Personas. Dirección de Encuesta Permanente de Hogares. Argentina.
- INDEC (1995): Encuesta Permanente de Hogares. Base Usuaría Ampliada (BUA) Ondas Octubre y Mayo '95. Argentina.
- INDEC (1998a): EPH. Novedades de la Onda. Agosto y Octubre 1998. Argentina.
- INDEC (1998b): Clasificador Nacional de Ocupaciones. Revisión Mayo 1998. Argentina.
- INDEC (1999): EPH. Novedades de la Onda. Mayo 1999. Argentina.
- INDEC (2000): EPH. Novedades de la Onda. Mayo y Octubre 2000. Argentina.
- INDEC (2001): Encuesta Anual de Hogares Urbanos. Clasificador Nacional de Ocupaciones-Versión 2001. Argentina.
- INDEC (2002a): EPH. Novedades de la Onda. Octubre 2002. Argentina.
- INDEC (2002b): Base Usuaría Ampliada de E. P. H (BUA). Octubre 2002 (Versión para Bases de Aglomerado y Base del Total EPH). Argentina.
- INDEC (2003): La Nueva Encuesta Permanente de Hogares de Argentina. 2003 en <http://www.indec.mecon.gov.ar>. Argentina.
- INDEC (2003): ¿Qué es el Gran Buenos Aires? Ministerio de Economía y Producción. Secretaría de Política Económica. Instituto Nacional de Estadística y Censos, en http://www.indec.gov.ar/dbindec/folleto_gba.pdf
- INDEC (2004): Encuesta Permanente de Hogares Continua. Diseño de Registro y Estructura para las bases preliminares. Segundo semestre 2003. Argentina.
- INDEC (2009): Diseño de Registro y Estructura para las bases de microdatos. Individual y hogar. Argentina.
- INDEC- LAUPHAN, W. (2000): Utilización de clasificadores de ocupación en las bases de datos de la Encuesta Permanente de Hogares. Coord. Cynthia Pok.

- INFORMES ECONÓMICOS (1994-2003): Secretaría de Política Económica. Ministerio de Economía y Finanzas Públicas. en <http://www.mecon.gov.ar/peconomica/informe/anteriores.htm>.
- JIMÉNEZ, M. y M. JIMÉNEZ, (2009): “La informalidad en el Gran Buenos Aires. De las brechas salariales a la segmentación en el mercado laboral”, Documentos de trabajo N° 3. IELDE. UNSa, Marzo.
- JIMÉNEZ, M. (2011): “La economía informal y el mercado laboral en la Argentina: Un análisis desde la perspectiva del trabajo decente”, Centro de Estudios Distributivo, Laborales y Sociales (CEDLAS), Documento de trabajo Nro. 116.
- JIMÉNEZ, M. (2016): La calidad del empleo y la segmentación laboral en el mercado de trabajo de las medianas y grandes empresas y del sector público de Argentina, tesis doctoral, Universidad de Alcalá.
- JIMENO, J. F. y PÉREZ INFANTE, J. I. (2012): “Luis Toharia: Maestro del análisis económico del mercado de trabajo español.” en El Mercado de Trabajo en la Obra de Luis Toharia, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones. España.
- JOHRI, R. (2005): “Work values and the quality of employment: A literatura review” Department of Labour Te Tari Mahi.
- KORN, E. L. y B. I. GRAUBARD (1999): Analysis of Health Surveys. Wiley Series in Probability and Statistics. USA
- LÉPORE, E., ROCA, E., SCHACHTEL, L. y SCHLESER, D. (s.f): Evolución del empleo registrado y no registrado durante el periodo 1990-2005, Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).
- LEYES LABORALES en <http://www.trabajo.gob.ar/infogeneral/legislacion.asp>
- LUNDBERG, S. (1985): “The Added Worker Effect”, Journal of Labor Economics, 3 (1), 11-37.
- MAURIZIO, R. (2001): “Demanda de trabajo, sobreeducación y distribución del ingreso”, 5° Congreso Nacional de Estudios de Trabajo. Aset.

- MC CONNELL, C. R., BRUE, S. L. y MACPHERSON, D. A. (2007): *Economía Laboral*. Séptima Edición. Adaptación Luis Toharia (Coordinador). Mc Graw Hill. España
- MINCER, J. (1958): “Investment in Human Capital and Personal Income Distribution”, *Journal of Political Economy*, agosto, pp. 281-302.
- MINCER, J. (1974): *Schooling, Experience and Earnings*. National Bureau of Economic Research. New York.
- MINCER, J. Y POLACHECK, S. (1974): “Family Investments in Human Capital: Earnings of Women”, *Journal of Political Economy*, part 2, Marzo-Abril.
- NEUMARK, D. (1988): Employers’ Discriminatory Behaviour and the estimation of wage discrimination, *Journal of Human Resources*, vol. 82, pp.76-108.
- NICHOLSON, W. (2004): *Microeconomía Intermedia y sus aplicaciones*. Novena Edición. Revisor Técnico Claudia Aburto Rancaño. Thomson. México.
- ÑOPO, H. (2008): “Matching as a tool to descompose wage gaps”, *Review of Economics and Statistics*, 90, pp. 290-299.
- OAXACA, R. (1973): “Male-Female wage differentials in urban labour markets”, *International Economic Review*, 14, pp. 693-709.
- OCARANZA, A., IGLESIAS, C. y CARDINALI, A. (s.f): *Los ingresos en la Encuesta Permanente d Hogares*. Dirección de Ocupación e Ingresos. Subsecretaría de Programación Macroeconómica. Ministerio de Economía.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (1999): “La calidad del Empleo: La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos”, Ricardo Infante (ed.), Lima.
- OIT (2001): *Formación para el trabajo decente*. Montevideo disponible en www.oei.es/historico/etp/formacion_trabajo_decente.pdf
- OIT (2002): *Decent work and the informal economy*. Report VI, International Labour Conference 90th Session 2002, Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra.
- OIT (2011a): *Recursos de Información*. Seminario sobre Economía informal en Argentina, Buenos Aires.

- OIT (2011b): Notas OIT Trabajo decente en Argentina, El trabajo decente: la concepción de la OIT y su adopción en Argentina, Buenos Aires. en www.oit.org.ar
- OIT (2011c): Notas OIT Trabajo decente en Argentina, La formalización del empleo en Argentina, Buenos Aires. en www.oit.org.ar
- OIT (s.f): El programa de Trabajo Decente en <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>) 22/06/2011.
- OIT (2012): Decent work indicators: concepts and definitions, ILO Manual, First edition, International Labour Organization, Geneve.
- PAZ, J. (2016): “Introducción General: Un marco conceptual y una sinopsis del desarrollo en la provincia de Salta” en Mapa de la provincia de Salta para la Cooperación Internacional 2015. Consejo Federal de Inversiones y Gobierno de la Provincia de Salta.
- PEDRAZA, P. y VILLACAMPA, A. (2011): “Determinantes del Trabajo Decente a tiempo completo en el mercado laboral español: un análisis con microdatos de la Seguridad Social”, Cuadernos de Economía, 34, pp. 27-39.
- PHELPS, E. S. (1972): “The Statistical Theory of Racism and Sexism”, American Economy Review, 62 (4), pp. 659-661.
- PIORE, M. J. (1974): “La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo; un punto de vista disidente”, Proceedings of the Twenty-Sixth Annual Winter Meeting, Industrial Relations Research Association, 1973, en El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas, Luis Toharia (comp.), 3, pp. 105-113.
- PIORE, M. J. (1975): “Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo”, Labor Market Segmentation, Richard C. Edwards, Michael Reich y David M. Gordon (eds.) en El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas, Luis Toharia (comp.), 8, pp. 193-221.
- PIORE, M. J. (1980a): “El Dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre”, Dualism and Discontinuity in Industrial Societies, Michael Piore y Suzanne Berger en El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas, Luis Toharia (comp.), 8, pp. 223-281.

- PIORE, M. J. (1980b): “Los fundamentos tecnológicos del dualismo y de la discontinuidad”, *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Michael Piore y Suzanne Berger en *El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*, Luis Toharia (comp.), 8, pp. 255-281.
- PNUD (1996): Informe sobre Desarrollo Humano 1996, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Ediciones Mundi-Prensa. Madrid.
- PNUD (2015): Informe sobre Desarrollo Humano 2015. Trabajo al servicio del desarrollo humano, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Communications Development Incorporated, Washington DC, EE.UU.
- PORTO, G. (2006): “Using survey data to assess the distributional effects of trade policy”, *Journal of International Economics*. Vol. 70, issue 1, pp. 140-160.
- PONS, B. E. (2000): “Contraste de la hipótesis de señalización, una panorámica”, Documento de Trabajo 00-05. Departamento de Análisis Económico, Universidad de Valencia.
- PSACHARAPOULOS, G. (1979): “On the Weak versus the Strong Version of the Screening Hypothesis”, *Economics Letters*, 4, pp. 191-185.
- RAMOS, R., SANROMÁ, E. y SIMÓN, H. (2014): “Public-private sector wage differentials by type of contract: evidence from Spain”, Document de Treball, XREAP 2014-8.
- RAPOPORT, M. (2000): *Historia Económica, Política y Social de la Argentina (1980-2000)*, Ediciones Macchi. Bs. As. Argentina.
- REDER, M. W. (1955): “The Theory of Occupational Wage Differentials”, *American Economic Review*, Dec., 45(6), pp. 833-52.
- ROSEN, S. (1986): “La Teoría de las diferencias igualadoras”, en *Manual de Economía del Trabajo I*. Ashenfelter, O. C. y R. Layard (comps.). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1991. España.
- SALVIA, E. A. y LÉPORE, A. R. (2008): “Trabajo decente, Inclusión Social y Desarrollo Humano en Argentina: Progresos reciente y desafíos pendientes”, Universidad Católica Argentina. Observatorio de la Deuda Social Argentina. Serie Documentos de Trabajo, Banco Galicia, pp. 82, Buenos Aires.

- SANROMÁ, E., RAMOS, R. y SIMÓN, H. (2008): “Portabilidad de capital humano y asimilación de los inmigrantes. Evidencia para España”, Document de Treball, XREAP 2008-7.
- SANROMÁ, E., RAMOS, R. y SIMÓN, H. (2009): “Los salarios de los inmigrantes en el mercado de trabajo español. ¿Importa el origen del capital humano?”, Document de Treball, XREAP 2009-4.
- SEHNBRUCH, K. (2004): “From the Quantity to the Quality of Employment: An Application of the Capability Approach to the Chilean Labor Market”, Paper No. 9, Center for Latin American Studies. University of California, Berkeley.
- SEN, A. (1996): “Capacidad y Bienestar” en La calidad de vida. Martha C. Nussbaum y Amartya Sen (comp.) Fondo de Cultura Económica. México.
- SICHERMAN, N. (1991): “Overeducation in the Labor Market”, Journal of Labor Economics, Vol.9, N°2, pp. 101-122.
- SIMÓN, H. (2009): “La desigualdad salarial en España: Una perspectiva internacional y temporal”, Investigaciones Económicas, Vol.XXXIII (3), pp. 439-471.
- SMITH, S. (1976), “Pay differentials between federal government and private sector workers”, Industrial and Labor Relations, 29, pp. 179-197.
- SPENCE, M. (1973): “Job market signaling”, Quarterly Journal of Economics, 87, agosto, pp. 205-221.
- TAUNMAN, P. y WACHTER, M. L. (1986): “Segmented labor markets” en Handbook of labor economics, Vol. 2, Orley Ashenfelter y Richard Layard (comps.), pp. 1183-1217.
- THUROW, L. C. (1972): “Education and Economic Inequality”, The Public Interest. Summer (28), pp. 66-81.
- THUROW, L. C. (1975): Generating Inequality. Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy. Basic Books, Inc., Publishers. New York.
- THUROW, L. C. y LUCAS, R. E. B. (1972): “The American distribution of income: A structural problem.” Joint Economic Committee Print. 92d Congress, 2d session.
- TOBOSO, F. (1997): ¿En qué se diferencian los enfoques de análisis de la vieja y la nueva economía institucional? Hacienda Pública Española, n. 143, 4, pp. 175-92.

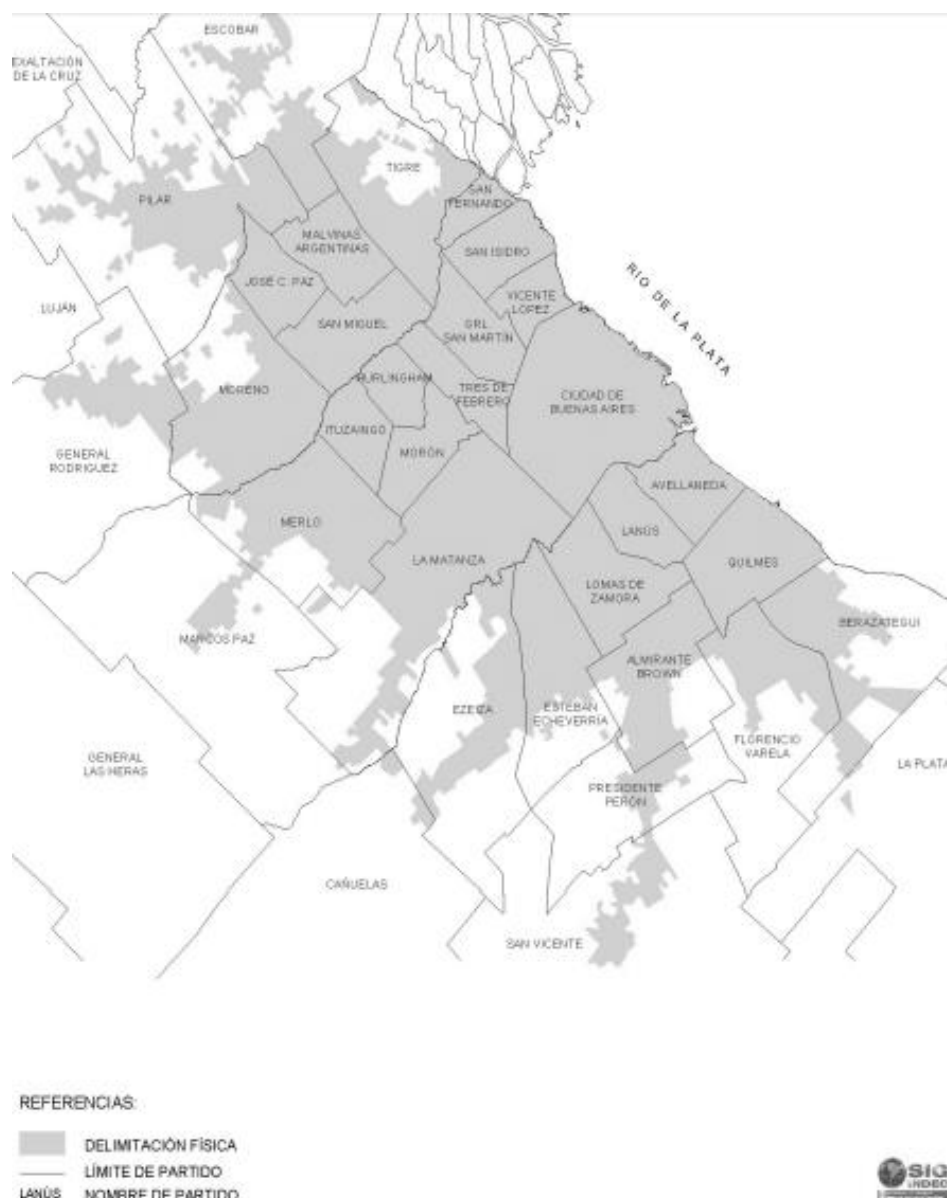
- TOHARIA, L. (1999): El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas, Alianza Universidad Textos.
- TOKMAN, V. (2004): Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda. Fondo de Cultura Económica. Chile.
- WAISGRAIS, S. (2005): Educación y mercado laboral en Argentina. La transición del sistema educativo al trabajo. Tesis doctoral. Universidad Pública de Navarra. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Departamento de Economía.
- WEDEL, M. y KAMAKURA, W. A. (2000): Market Segmentation. Conceptual and Methodological Foundations. Second Edition, Kluwer Academic Publishers. USA.
- WOYTINSKY, W. (1940): "Additional workers on the labor market in depressions: a reply to Mr. Humprey", *Journal of Political Economy*, 48 (5), 735-740.
- ZOLOA, J. I. (2011): "Los Cambios en la Distribución del Ingreso de Argentina entre 1998 y 2005", Documento de Trabajo Nro. 122, CEDLAS. ISSN 1853-0168

ANEXOS

Anexo I

Aspectos generales de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH)

Mapa I.1A: Gran Buenos Aires



Fuente: INDEC (2003), pág. 11

Anexo I

Aspectos generales de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH)

Cuadro I.1A: Nombre del Aglomerado, Año y Onda de incorporación al Programa Encuesta Permanente de Hogares

Nombre del Aglomerado	Onda de incorporación al Programa de EPH
GRAN BUENOS AIRES	Octubre 1972
GRAN LA PLATA	Mayo 1974
BAHIA BLANCA	Mayo 1985
GRAN ROSARIO	Mayo 1974
SANTA FE Y SANTO TOME	Octubre 1974
PARANA	Octubre 1974
POSADAS	Mayo 1974
GRAN RESISTENCIA	Octubre 1974
COMODORO RIVADAVIA	Octubre 1974
GRAN MENDOZA	Octubre 1974
CORRIENTES	Octubre 1976
GRAN CORDOBA	Mayo 1978
CONCORDIA	Octubre 1995
FORMOSA	Octubre 1975
NEUQUEN	Mayo 1976
SANTIAGO DEL ESTERO Y LA BANDA	Octubre 1976
SAN SALVADOR DE JUJUY	Octubre 1977
RIO GALLEGOS	Mayo 1979
GRAN CATAMARCA	Octubre 1978
SALTA	Octubre 1978
LA RIOJA	Octubre 1978
SAN LUIS Y EL CHORRILLO	Octubre 1978
GRAN SAN JUAN	Octubre 1979
SAN MIGUEL DE TUCUMAN Y TAFI VIEJO	Mayo 1974
SANTA ROSA Y TOAY	Octubre 1982
TIERRA DEL FUEGO	Octubre 1978
CIUDAD DE BUENOS AIRES	Octubre 1972
PARTIDOS DEL CONURBANO	Octubre 1972
MAR DEL PLATA Y BATAN	Octubre 1995
RIO CUARTO	Octubre 1995
ALTO VALLE DEL RIO NEGRO	Septiembre 1977
SAN NICOLAS-VILLA CONSTITUCION	Octubre 2002
RAWSON-TRELEW	Octubre 2002
VIDEAMA-CARMEN DE PATAGONES	Octubre 2002

NOTA La información en soporte informático de bases definitivas para usuarios no se encuentra disponible desde la fecha de incorporación de cada aglomerado.

Fuente: INDEC (2002b), pág. 10.

I.2. La disponibilidad de la EPH puntual en soporte informático

El formato en que se presenta la EPHP en soporte informático durante el periodo Mayo 1990-Mayo 2003 no es del todo homogéneo. Así, la información muestral de la Encuesta está disponible en: Planilla de vuelco preliminar (R2), Base Usuarios/Usuaría (BU), Base de Trabajo (BT) y Base Usuaría Ampliada (BUA).

En los Cuadros III.2A, III.3A y III.4A, se detalla el tipo de base con que se cuenta en cada instante del período 1990-2003 y en el Cuadro III.5A, se muestra en forma resumida la estructura de cada una de las bases. Sólo se exponen las variables más importantes.

Una síntesis de la información contenida en cada uno de los tipos de bases reseñados, se presenta a continuación, donde se detallan algunas de las variables consideradas relevantes para el estudio de la diferenciación salarial y de la distribución del ingreso:

R2

Es una planilla que se llena con antelación al análisis y codificación de los cuestionarios y se lleva a cabo inmediatamente después de finalizada la Encuesta; se la conoce como “Planilla de vuelco preliminar”.

Esta base cuenta con información a nivel de hogar e individual en un mismo archivo y comparte muchas variables con la BU.

Además de las variables expuestas en el Cuadro III.5A, hay otras variables que permiten conocer algo más sobre un posible estado de subocupación o de desempleo. Sin embargo, el principal problema surge respecto a las variables de ingreso⁸⁶, sólo se cuenta una variable que representa el total de ingresos percibidos, MONTO.

Respecto a las fuentes de ingreso, no existe manera de determinar cuáles fueron las fuentes que contribuyen a los ingresos del individuo, ya que no existe una distinción entre fuente laboral y otras fuentes.

BU

Más detallada que la anterior, esta base cuenta con dos archivos de información, uno a nivel hogar y el otro individual. Como se observa en el Cuadro III.5A, las variables se exponen siguiendo una estructura de bloques.

⁸⁶ Siempre teniendo en cuenta los objetivos del trabajo.

Se debe señalar que en esta base se dispone de dos variables adicionales que no están contenidas en R2: Una, releva información que permite caracterizar la actividad laboral desarrollada por los individuos, TAREA, y otra, permite determinar distintas combinaciones posibles de fuentes de ingreso, FUENTE.

BT

Se trata de una base más completa que la BU y junto a la BUA son las que guardan más semejanzas entre sí en cuanto a su estructura. Si bien se mantiene la presentación de variables haciendo referencia a individuos y hogares en archivos separados, existe alguna diferencia respecto a las variables contenidas en cada bloque de información.

BUA

A partir de Mayo de 1998⁸⁷, el equipo técnico encargado de la EPH resuelve implementar la Base Usuaría Ampliada, la cual presenta información con un mayor nivel de desagregación, por ejemplo, en cuanto a la información de horas trabajadas, la BUA muestra datos de horas extras y totales dedicadas a la ocupación principal, secundaria y otras ocupaciones. También se cuenta con variables construidas como por ejemplo RAMA, FUENTE, contenidas en BU y BT. Por otro lado, a fin de caracterizar la ocupación que realiza el individuo, la BUA ya no presenta la variable TAREA, la cual es reemplazada por la variable P20.

Una incorporación muy importante en cuanto a la *identificación* del individuo y del hogar, es la de la variable CODUSU, número de identificación único dentro de cada aglomerado. A cada hogar se le asigna este código y a todos los individuos de un mismo hogar le corresponde el mismo, la identificación personal se puede realizar con la consideración auxiliar del número de componente del hogar, COMPONENTE. Esta incorporación permite relacionar un hogar y sus integrantes a lo largo de cuatro ondas de la EPH (matching), accionar imposible de realizar para toda base distinta de la BUA.

⁸⁷ Una versión aproximada de la BUA (BUAa) se presenta posteriormente para ondas anteriores a Mayo 1998, por pedido de los usuarios, con el objeto de contar con información más homogénea entre ondas. En las BUAa se cuenta con la variable CODUSU, por lo tanto, es posible realizar matching.

**Cuadro I.2A: Dominios de estimación, EPH continua, Trimestres: Tercero 2003-
Segundo 2006**

Dominios de estimación	Períodos de estimación		
	Trimestre	Semestre	Año
Total de aglomerados agrupados	X	X	X
Conjunto de aglomerados agrupados por regiones estadísticas	X	X	X
Conjunto de aglomerados con 500.000 y más habitantes	X	X	X
Conjunto de aglomerados con menos de 500.000 habitantes	X	X	X
Cada uno de los aglomerados con 500.000 y más habitantes	X	X	X
Cada uno de los aglomerados con menos de 500.000 habitantes		X	X

Nota: Desde el tercer trimestre 2006 el periodo de estimación puede ser trimestral para todos los aglomerados relevados por la EPHC.

Fuente: INDEC (2003), pág. 18.

Cuadro I.3A: Formatos disponibles en soporte informático de Bases de Datos EPH. 1990-1994

Número	Aglomerado EPH	1990-1	1990-2	1991-1	1991-2	1992-1	1992-2	1993-1	1993-2	1994-1	1994-2
(2)	Gran La Plata				BT	BT	BT	BT	BT	BT	BT
		BU			BU	BU	BU	BU	BU	BU	BU
			R2	R2		R2	R2	R2	R2		R2
(3)	Bahia Blanca-Cerri	BU									
			R2	R2	R2	R2	R2	R2	R2	R2	R2
(4)	Gran Rosario					BT		BT	BT	BT	BT
		BU				BU		BU	BU	BU	BU
			R2	R2	R2		R2				
(5)	Gran Santa Fé						BT	BT	BT	BT	BT
							BU	BU	BU	BU	BU
		R2	R2	R2	R2	R2		R2			
(6)	Gran Paraná					BT	BT	BT	BT	BT	BT
						BU	BU	BU	BU	BU	BU
		R2	R2	R2	R2	R2		R2			
(7)	Posadas	BU									
			R2	R2	R2	R2	R2	R2	R2	R2	R2
(8)	Gran Resistencia									BT	BT
										BU	BU
		R2	R2	R2	R2	R2	R2	R2	R2		
(9)	C. Rivadavia-Rada Tilly					BT	BT	BT	BT	BT	BT
						BU	BU	BU	BU	BU	BU
				R2			R2				
(10)	Gran Mendoza			BT	BT	BT		BT	BT	BT	BT
		BU		BU	BU	BU		BU	BU	BU	BU
			R2	R2		R2	R2	R2			
(12)	Corrientes									BT	BT
		BU								BU	BU
			R2	R2	R2		R2	R2	R2	R2	R2

Referencias:

BT
BU
R2



Cuadro I.3A: Formatos disponibles en soporte informático de Bases de Datos EPH. 1990-1994

Número	Aglomerado EPH	1990-1	1990-2	1991-1	1991-2	1992-1	1992-2	1993-1	1993-2	1994-1	1994-2
--------	----------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

(13)	Gran Córdoba										
(14)	Concordia	No relevada en este periodo									
(15)	Formosa										
(17)	Neuquén										
(18)	Sgo del Estero-La Banda										
(19)	Jujuy-Palpala										
(20)	Río Gallegos										
(22)	Gran Catamarca										
(23)	Salta										
(25)	La Rioja										
(26)	San Luis-El Chorrillo										
(27)	Gran San Juan										

Referencias:

BT
BU
R2

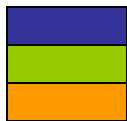


Cuadro I.3A: Formatos disponibles en soporte informático de Bases de Datos EPH. 1990-1994

Número	Aglomerado EPH	1990-1	1990-2	1991-1	1991-2	1992-1	1992-2	1993-1	1993-2	1994-1	1994-2
(29)	Gran Tucumán-Tafí Viejo										
(30)	Santa Rosa-Toay										
(31)	Ushuaia-Río Grande										
(32)	Ciudad de Bs As										
(33)	Partidos del Conurbano										
(34)	Mar del Plata-Batán	No relevada en este periodo									
(36)	Río Cuarto	No relevada en este periodo									
(38)	San Nicolás de los Arroyos- Villa Constitución	No relevada en este periodo									
(91)	Rawson-Trelew	No relevada en este periodo									
(93)	Viedma- Carmen de Patagones	No relevada en este periodo									

Referencias

BT
BU
R2



Cuadro I.4A: Formatos disponibles en soporte informático de Bases de Datos EPH. 1995-1998

Número	Aglomerado EPH	1995-1	1995-2	1996-1	1996-2	1997-1	1997-2	1998-1	1998-Agosto	1998-2

(2)	Gran La Plata									
								per.	per.	per.
(3)	Bahia Blanca-Cerri									
								per.	per.	per.
(4)	Gran Rosario									
								per.	per.	per.
(5)	Gran Santa Fé									
								per.	per.	per.
(6)	Gran Paraná									
								per.	per.	per.
(7)	Posadas									
							per.			
								per.	per.	per.
(8)	Gran Resistencia									
							per.			
								per.	per.	per.
(9)	C. Rivadavia-Rada Tilly									
								per.	per.	per.

Nota: Los formatos de bases señalados con per., están disponibles sólo para personas. Las BU per. desde 1998-1 en adelante no cuentan con variables de ingreso.

Referencias:

BUAa
BT
BU
R2
BUA



Cuadro I.4A: Formatos

disponibles en soporte informático de Bases de Datos EPH. 1995-1998

Número	Aglomerado EPH	1995-1	1995-2	1996-1	1996-2	1997-1	1997-2	1998-1	1998-Agosto	1998-2
(10)	Gran Mendoza									
							per.			

								per.	per.	per.
(12)	Corrientes						per.			
								per.	per.	per.
(13)	Gran Córdoba		sd							
								per.	per.	per.
(14)	Concordia	No relevada En esta onda					per.			
								per.	per.	per.
(15)	Formosa						per.			
								per.	per.	per.
(17)	Neuquén-Plottier*									
								per.	per.	per.
(18)	Sgo del Estero-La Banda						per.			
								per.	per.	per.
(19)	Jujuy-Palpala									
								per.	per.	per.

Nota: Los formatos de bases señalados con per., están disponibles sólo para personas. Las BU per. desde 1998-1 en adelante, no cuentan con variables de ingreso.

Referencias: * Renovación total del diseño muestral. A partir de octubre de 1995 el aglomerado incorpora la localidad de Plottier. (Sección 4.1)

sd Gran Córdoba no reporta base en Octubre 1996, debido a la mala calidad del relevamiento.

BUAa	
BT	
BU	
R2	
BUA	

Cuadro I.4A:

Formatos disponibles en soporte informático de Bases de Datos EPH. 1995-1998

Número	Aglomerado EPH	1995-1	1995-2	1996-1	1996-2	1997-1	1997-2	1998-1	1998-Agosto	1998-2
(20)	Río Gallegos									

								per.	per.	per.
(22)	Gran Catamarca									
							per			
								per	per	per
(23)	Salta									
							per			
								per	per	per
(25)	La Rioja									
								per.	per.	per.
(26)	San Luis-El Chorrillo									
								per.	per.	per.
(27)	Gran San Juan									
								per.	per.	per.
(29)	Gran Tucumán-Tafí Viejo									
							per.			
								per.	per.	per.
(30)	Santa Rosa-Toay									
								per.	per.	per.

Nota: Los formatos de bases señalados con per., están disponibles sólo para personas. Las BU per. desde 1998-1 en adelante, no cuentan con variables de ingreso.

Referencias:

BUAa

BT

BU

R2

BUA

Cuadro I.4A: Formatos disponibles en soporte informático de Bases de Datos EPH. 1995-1998

Número	Agglomerado EPH	1995-1	1995-2	1996-1	1996-2	1997-1	1997-2	1998-1	1998-Agosto	1998-2

(31)	Ushuaia-Río Grande						per.			
								per.	per.	per.
(32)	Ciudad de Bs As									per.
								per.	per.	per.
(33)	Partidos del Conurbano									per.
								per.	per.	per.
(34)	Mar del Plata y Batán	No relevada					per.			
								per.	per.	per.
(36)	Río Cuarto	No relevada								
								per.	per.	per.
(38)	San Nicolás de los Arroyos- Villa Constitución	No relevada en este periodo								
(91)	Rawson-Trelew	No relevada en este periodo								
(93)	Viedma- Carmen de Patagones	No relevada en este periodo								

Nota: Los formatos de bases señalados con per., están disponibles sólo para personas. Las BU per. desde 1998-1 en adelante, no cuentan con variables de ingreso.

Referencias:

BUAa	
BT	
BU	
R2	
BUA	

Cuadro I.5A: Formatos disponibles en soporte informático de Bases de Datos EPH. 1999-2003

Número	Agglomerado EPH	1999-1	1999-Agosto	1999-2	2000-1	2000-2	2001-1	2001-2	2002-1	2002-2	2003-1
(2)	Gran La Plata										
		per.									

(3)	Bahia Blanca-Cerri										
(4)	Gran Rosario	per.									
(5)	Gran Santa Fé	per.									sd
(6)	Gran Paraná	per.									
(7)	Posadas	per.	per.								
(8)	Gran Resistencia	per.									
(9)	C. Rivadavia-Rada Tilly	per.									
(10)	Gran Mendoza	per.	per.								
(12)	Corrientes	per.									
(13)	Gran Córdoba	per.	per.								
(14)	Concordia	per.									
(15)	Formosa	per.	per.								
(17)	Neuquén-Plottier	per.	per.								
(18)	Sgo del Estero-La Banda	per.									
(19)	Jujuy-Palpala	per.	per.								

Nota: Los formatos de bases señalados con per., están disponibles sólo para personas. Las BU per. 1999-1 y 1999-Agosto no cuentan con variables de ingreso.

Referencias: sd Santa Fe no pudo ser relevado por inundaciones.

BUA

BU



Cuadro I.5A:

Formatos disponibles en soporte informático de Bases de Datos EPH. 1999-2003

Número	Aglomerado EPH	1999-1	1999-Agosto	1999-2	2000-1	2000-2	2001-1	2001-2	2002-1	2002-2	2003-1
(20)	Río Gallegos	per	per								

(22)	Gran Catamarca											
		per.	per.									
(23)	Salta											
		per.										
(25)	La Rioja											
		per.	per.									
(26)	San Luis-El Chorrillo											
		per.	per.									
(27)	Gran San Juan											
		per.										
(29)	Gran Tucumán-Tafí Viejo											
		per.										
(30)	Santa Rosa-Toay											
		per.	per.									
(31)	Ushuaia-Río Grande											
		per.										
(32)	Ciudad de Bs As											
		per.	per.	per.								
(33)	Partidos del Conurbano											
		per.	per.	per.								
(34)	Mar del Plata-Batán											
		per.	per.	per.								
(36)	Río Cuarto											
		per.										
(38)	San Nicolás de los Arroyos- Villa Constitución	No relevada en este periodo										
(91)	Rawson-Trelew	No relevada en este periodo										
(93)	Viedma- Carmen de Patagones	No relevada en este periodo										

Nota: Los formatos de bases señalados con per., están disponibles sólo para personas. Las BU per. 1999-1 y 1999-Agosto no cuentan con variables de ingreso.

Referencias:

BUA
BU



Cuadro I.6A:

Estructura de las bases de datos R2, BU, BT y BUA

R2	BU	BT	BUA
Información del cuestionario familiar	Archivo de Hogar	Archivo de Hogar	Archivo de Hogar

Variables que permiten identificar la vivienda y el hogar Código de área Número vivienda en el listado Vivienda N° Hogar N°	Variable a b c d	Identificación de la base de datos Mes de relevamiento Año del relevamiento Centro urbano Identificación de cada hogar Identificación Factor de expansión	Variable ONDA ANIO AGLOMERADO COD PONDERA	Identificación Código del hogar Ventana de observación Año del relevamiento Número de área de relevamiento	Variable COD ONDA ANO AGLOMERADO	Código de hogar para matching Mes de relevamiento Año de relevamiento Número de área de relevamiento	Variable CODUSU ONDA ANO AGLOMERADO
Variables que caracterizan al hogar N° de cuartos Tenencia N° de componente Edad Sexo	e f g j k	Bloque de características de la vivienda Bloque de tamaño del hogar y grupos de población Variables elaboradas posteriormente		Características de la vivienda Resumen del hogar Ponderación Ingreso total familiar	PONDERA ITF	Variables de caracterización del hogar Cuadro resumen Ponderación Ingreso total familiar	PONDERA ITF
Información del cuestionario individual		Archivo de Personas		Archivo de Personas		Archivo de Personas	
-.-		Identificación de la base de datos Mes de relevamiento Año del relevamiento Centro urbano Identificación de cada persona Identificación Número de componente Factor de expansión	ONDA ANIO AGLOMERADO COD COMPONENTE PONDERA	Identificación Código de hogar/enganche Número de componente del hogar Mes de relevamiento Año de relevamiento Número de área de relevamiento Condición de actividad	COD COMPONENTE ONDA ANO AGLOMERADO ESTADO	Bloque de componentes del hogar Código de hogar para matching Número de componente del hogar Mes de relevamiento Año de relevamiento Número de área de relevamiento Relación de parentesco Años cumplidos Sexo	CODUSU COMPONENTE ONDA AÑO AGLOMERADO H08 H12 H13
				Características de los miembros del hogar Relación de parentesco Edad en la semana de referencia Sexo	H08 H12 H13		
Situación ocupacional Cantidad de ocupaciones Horas trabajadas (r) Categoría ocupacional de la ocupación principal Tiempo de desocupación Rama de actividad	o q r t v z	Bloque de condición de actividad Condición de actividad	ESTADO	Determinación de condición de actividad Ha trabajado en la semana? Ha buscado trabajo en la semana?	P01 P07	Bloque para la determinación de condición de actividad (Ídem BT) Condición de actividad	ESTADO
		Bloque de características demográficas Relación de parentesco Años cumplidos y Sexo	RELACION EDAD SEXO	-.-			

Fuente: Elaboración propia en base a EPH Base Usuarios; INDEC (sf, 1998a, 1998b, 2000)

Cuadro I.6A: Estructura de las bases de datos R2, BU, BT y BUA

R2	BU	BT	BUA
Información del cuestionario individual	Archivo de Personas	Archivo de Personas	Archivo de Personas

	Variable	Bloque de ocupados Cantidad de ocupaciones Total de horas trabajadas en la semana Antigüedad en la ocupación Beneficios sociales	Variable OCUPACION HORASTOT ANTIGUE BENEF	Ocupados Cuántas ocupaciones tiene? Horas trabajadas en la semana de referencia Cuántas horas sin extras trabajó Total horas trabajadas, ocupación principal Total horas trabajadas, ocupación secundaria Total horas trabajadas, otras ocupaciones Total horas trabajadas Categoría ocupacional de la ocupación principal Rama del establecimiento Caracterización de la ocupación y tarea Número de días por los cuales cobró	Variable P12 P13 P15p P15s P15o P15t P17 P18 P20 P21d	Bloque de ocupados (Ídem BT) Horas extras, ocupación principal Horas extras, ocupación secundaria Horas extras, otras ocupaciones Total horas extras	Variable P14p P14s P14o P14t
-.-		-.-		Asalariados Beneficios de los asalariados	P23	Bloque de asalariados (Ídem BT)	
-.-		Bloque de desocupados Tiempo de desempleo	Tiempo	Desocupados Cuánto hace que está buscando empleo, meses	P32	Bloque de desocupados Cuánto tiempo hace que está buscando empleo, meses	P32
-.-		Bloque de población económicamente activa Categoría ocupacional Rama de actividad Carácter y calificación	CATEGORIA RAMA TAREA				
Monto total del ingreso	MONTO	Bloque de ingresos Fuente de ingresos Decil del ingreso total individual	FUENTE MONTO	Ingresos (hasta Octubre 1994) (desde Mayo 1995)	P471 a P476 y P47t P47_1 a P47_4 y P48_1 a P48_9	Bloque de ingresos	P47_1 a P47_4 P48_1 a P48_9
Educación Nivel de educación Completo nivel	m n	Bloque de educación Sabe leer y escribir Asistencia a la educación formal Máximo nivel alcanzado	ALFABETO ASISTE NIVEL	Educación Sabe leer y escribir Que estudio cursa o cursó Finalizó ese estudio	P54 P56 P58	Bloque de educación (Ídem BT)	
-.-		-.-		Migraciones		Bloque de migraciones	
-.-		Variables elaboradas posteriormente Ingresos horario de la ocupación principal Ingreso total horario	INGHORA P47HOR	Ponderación	PONDERA	Ponderación	PONDERA
-.-				Variables recodificadas para BU RELACION; EDAD		Variables recodificadas INGHORA; RAMA; FUENTE	
						Identifica en GBA el conjunto de nuevas áreas incorporadas	AREASNUE

Fuente: Elaboración propia en base a EPH Base Usuarios; INDEC (sf, 1998a, 1998b, 2000)

Anexo II

Análisis Descriptivo del contexto socioeconómico (1990-2003)

II.1 Reseña del contexto político-económico 1989-1990

La vida política-económica de la Argentina no ha sido fácil, problemas institucionales siempre la han caracterizado. Nos situaremos en 1989, año en que el Presidente Raúl R. Alfonsín, con quién se inició un nuevo periodo democrático en 1983, debió ceder anticipadamente la banda presidencial a Carlos S. Menem, en un entorno de hiperinflación y crisis social.

Menem, asumió la presidencia el 8 de julio de 1989, anticipándose 5 meses a la finalización del mandato presidencial de Alfonsín, quién debía dejar el cargo el 10 de diciembre de 1989, los acuerdos de recambio no alcanzaron al Parlamento, Menem debió esperar hasta diciembre para que asumieran los diputados electos, en su mayoría, pertenecientes a su partido.

Sumergidos en un ámbito de hiperinflación, recesión, cuentas fiscales deterioradas, elevado endeudamiento, retroceso de reservas y huida de capitales, Menem abandonó sus promesas electorales de “salario” y “revolución productiva” y se centró en buscar estabilidad económica para el país, así se produjo un drástico cambio hacia un programa económico neoliberal (Rapoport, 2000).

En la búsqueda de credibilidad ante el *establishment*, Menem eligió como ministro de economía a Miguel Roig, directivo de la empresa Bunge y Born, quien falleció una semana después de su asunción. Néstor Rapanelli directivo de la misma empresa, fue nombrado en su reemplazo.

En este tiempo de crisis económica y social y una virtual quiebra del Estado⁸⁸, se enviaron al Congreso las leyes de Reforma del Estado (ley 23.696/89) y de Emergencia Económica (ley 23.697/89), la primera “declaró en estado de emergencia la prestación de los servicios públicos, la ejecución de los contratos a cargo del sector público y la situación económico financiera de dicho sector,...; fijó procedimientos para privatizar empresas públicas⁸⁹,...; creó el Programa de Propiedad Participada, para que los empleados,

⁸⁸ (Cfr.) Rapoport (2000, p. 968).

⁸⁹ Se autorizó a privatizar a la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (ENTEL), Aerolíneas Argentinas, Empresas Líneas Marítimas Argentinas, Yacimientos Carboníferos Fiscales, LS84 TV Canal 11, LS 85 TV Canal 13, LR3 Radio Belgrano, Subterráneos de Buenos Aires, etc. De Pablo (2005, p. 364).

proveedores y usuarios, pudieran adquirir parte del capital accionario de la empresa a privatizar, diseñando un programa de protección del empleo y situación laboral de quienes trabajaran en empresas privatizadas”⁹⁰.

La segunda ley “suspendió por 180 días los subsidios, las subvenciones y todo otro compromiso que afectara los recursos del Tesoro Nacional y/o las cuentas del Banco Central (BCRA),...y suspendió por igual lapso el trámite de aprobación de nuevos proyectos industriales y de minería,...; creó una comisión para que en no más de 30 días enviara al Congreso un proyecto de ley para modificar la Carta Orgánica del BCRA, para otorgarle independencia funcional, prohibirle que financie al Gobierno nacional o a las provincias, crear un sistema de garantía de depósitos, etc.”⁹¹; además también se gestionó la liberalización de inversiones extranjeras, se suspendió el régimen de compra nacional, entre otras cosas.

Las dos leyes fueron aprobadas sin obstáculos. Sin embargo, el Poder Ejecutivo intensificaría la sanción de decretos de necesidad de urgencia, aún en temas que exclusivamente concernían al Congreso, (Rapoport, 2000).

En este periodo se profundizó en la economía de mercado y en la apertura externa, sin embargo, prevalecieron el control de precios y las restricciones a las importaciones, se obtuvieron resultados muy volátiles en cuanto a acumulación de reservas, desempeño de cuentas fiscales y estabilización de precios; la medida siguiente fue una devaluación de la moneda nacional, primero de casi el 86 por ciento y luego del 55, la inflación no cedía y el 18 de diciembre de 1989 asumió la cartera de economía Antonio Erman González.

Durante la gestión de González, que duró hasta enero de 1991, se implementó una política antiinflacionaria basada en liberación de mercados (tipo de cambio de flotación con intervención del Banco Central y liberación de los precios); canje compulsivo de depósitos (Plan Bonex); ajuste fiscal y monetario⁹². También se establecieron aumentos de los salarios en sumas fijas remunerativas y no remunerativas (Plan de emergencia del empleo, decreto 1674/89).

⁹⁰ *Ibíd.*, p. 364.

⁹¹ *Ibíd.*, p. 365.

⁹² Por ejemplo, decreto 435/90 enfatizó en los planos fiscal y monetario; decreto 1.757/90 creó el Comité de racionalización del Gasto Público y el Comité ejecutivo de contralor de la reforma administrativa; decreto 2.476/90 dictó normas de racionalización administrativa. (Cfr.) De Pablo (2005), pág. 393-394.

Por otro lado, en abril de 1990, Menem aseguró el respaldo judicial a su política, mediante la ampliación del número de miembros de la Corte Suprema de cinco a nueve, proyecto aprobado por el Senado y Diputados, de esta manera, Menem designó a los nuevos magistrados.

Se debe agregar que a fines de 1990 se produjo un nuevo levantamiento militar, conocido como “el levantamiento de los carapintadas”, hecho que determinó el indulto de centenas de militares, procesados o condenados por diversas causas de lesa humanidad.

En el mercado cambiario, el dólar se cotizó a A1.680 (australes) en enero de 1990 y a A5.147,5 en diciembre, esto llevó a imponer nuevamente regulación al mercado cambiario, una suerte de tablita cambiaria (De Pablo, 2005).

González superó la hiperinflación pero la inflación no podía ser vencida por completo, la variación porcentual anual del índice de precios al consumidor del Gran Buenos Aires (IPCGBA) fue de 2.314 por ciento; no obtuvo buenos resultados en producción, la tasa de crecimiento del Producto Bruto Interno (PBI) fue negativa en un 2,5 por ciento; sin embargo, la tasa de desocupación disminuyó dos puntos porcentuales durante 1990, situándose en 6,3 en octubre de ese año⁹³.

Mientras la actividad económica continuaba deprimida, la situación social y política cada vez era más compleja, esto, junto a la denuncia de que la empresa norteamericana Swift había recibido un pedido de soborno por parte de un funcionario del gobierno (cuñado del presidente), anticipó la renuncia de González (Rapoport, 2000).

II.2 Reseña del contexto político-económico 1991-1999⁹⁴

El 29 de enero de 1991, asume Domingo F. Cavallo el frente del ministerio de economía, el nuevo programa económico, tenía tres ejes principales: 1) Ley de Convertibilidad, que establecía un sistema cambiario fijo y exigía un respaldo total de la moneda en circulación, medida que intenta lograr una estabilidad de precios a largo plazo (Reforma monetaria); 2) Apertura comercial, alentaba la competencia externa, intentando inhibir los aumentos de precios del sector privado (Reforma Comercial). 3) Reforma del Estado-

⁹³ Los cuadros con estadística detallada no se exponen por razones de espacio, pero pueden ser solicitados a la autora.

⁹⁴ En el Cuadro I.1A de este Anexo I, se muestra un resumen de la evolución de los ciclos económicos; instauración de las principales leyes laborales; advenimiento de las crisis internacionales; sucesión de presidentes y ministros de economía durante este período y el siguiente.

Programa de privatizaciones, el objetivo, equilibrar las cuentas fiscales, disminuyendo el gasto e incrementando ingresos (Reforma fiscal, administrativa y transformación del sistema de seguridad social).

Se realiza una breve reseña de dos de los principales hechos, que durante esta época marcaron al común de ciudadanos argentinos, el Plan de Convertibilidad y las Privatizaciones.

El 27 de marzo de 1991, se estableció la convertibilidad, mediante la ley 23.928, sancionada por el Congreso Nacional, se fijó como paridad cambiaria A10.000 por dólar y se autorizó al Banco Central a cambiar la denominación del signo monetario, el 1 de enero de 1992⁹⁵ se estableció el peso como moneda de curso legal, equivalente a A10.000 y por lo tanto, el tipo de cambio quedó fijado en \$1-U\$S1. De esta manera, el Estado quedaría impedido de implementar políticas cambiarias y monetarias, (Rapoport, 2000).

El Plan de convertibilidad logró eliminar las expectativas inflacionarias y de devaluación, ayudado también por la reforma de la Carta Orgánica del BCRA⁹⁶, que le otorgaba a éste, independencia respecto del Poder Ejecutivo.

Por todo esto, el déficit fiscal ya no podía ser financiado mediante emisión monetaria y además la capacidad de endeudamiento del gobierno había quedado limitada, en consecuencia, irremediablemente, se debía aumentar la recaudación impositiva y disminuir los gastos. “La estrategia tributaria se basó primordialmente en el impuesto al valor agregado (IVA), cuyas alícuotas fueron incrementadas primero al 18% y luego en 1995 al 21%, generalizando su alcance.”⁹⁷ Además se implementaron otras modificaciones que hicieron que la estructura impositiva sea más regresiva. Hasta 1995, los ingresos estuvieron muy apuntalados por los recursos provenientes de las privatizaciones de empresas del Estado.

⁹⁵ Decreto 2.128/91.

⁹⁶ La ley 24.144, del 23 de septiembre de 1992, modificó la *carta orgánica del BCRA*, disponiendo que la institución fuera una entidad *autárquica*, cuya misión primaria y fundamental sería la de preservar el valor de la moneda. De Pablo (2005, p.439).

⁹⁷ (Cfr.) Rapoport (2000, p. 982).

**Cuadro II.1A: Evolución de los ciclos económicos; principales leyes laborales;
presidentes y ministros de economía**

1990-1992

Año	1990				1991				1992			
Trimestre	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Evolución de los ciclos	Expansión								Recesión			
Crisis Internacionales												
Plan de Convertibilidad y Principales Leyes Laborales					Inicio Plan de Convertibilidad (Ley 23.928) mz.			Ley Nac. Empleo Protecc. Trab. (Ley 24.013) dic.				
Presidente de la Nación	Carlos S. Menem											
Ministro de Economía Fecha de asunción	Antonio Erman González				Domingo F. Cavallo 29 en.							

Fuente: Elaboración propia en base a Cerro (s.f) y secciones II.1 y II.2 de este Anexo II.

Cuadro II.1A (Continuación): Evolución de los ciclos económicos; principales leyes laborales; presidentes y ministros de economía

1993-1995

Año	1993				1994				1995			
Trimestre	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Evolución de los ciclos	Expansión								Recesión			
Crisis Internacionales								Crisis Mexicana y Efecto Tequila dic.				
Leyes Laborales									Flexibilización Laboral (ley 24.465) mz.			
Presidente de la Nación Fecha de asunción	Carlos S. Menem										Menem 8 jul.	
Ministro de Economía	Domingo F. Cavallo										Cavallo 8 jul.	

Fuente: Elaboración propia en base a Cerro (s.f) y secciones II.1 y II.2 de este Anexo II.

**Cuadro II.1A (Continuación): Evolución de los ciclos económicos; principales leyes laborales; presidentes y ministros de economía
1996-2003**

Año	1996				1997				1998				
Trimestre	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	
Evolución de los ciclos	Expansión									Recesión			
Crisis Internacionales	<div>Crisis Asiática</div> <div>jul.</div>									<div>Crisis Japón y Rusia</div> <div>ag.</div> <div>Reforma Laboral (ley 25.013)</div> <div>sep.</div>			
Leyes Laborales													
Presidente de la Nación Fecha de asunción	Carlos S. Menem												
Ministro de Economía	D. F.Cavallo		Roque B. Fernández										
	27 jul.												

Año	1999		2000		2001		2002		2003		
Trimestre											
Evolución de los ciclos	Recesión									Expansión	
Crisis Internacionales	Crisis Brasil en.				Crisis Argentina dic.		Fin Plan de Convertibilidad en.				
Leyes Laborales	Empleo Estable (Ley 25,250) may.										
Presidente de la Nación Fecha de asunción	Menem	10 dic. Fernando de la Rúa				Adolfo Rodríguez Saá 23 al 30 dic.		Eduardo Duhalde 31 dic. al 25 mayo			
Ministro de Economía	Fernández	José Luis Machinea 10 dic.		R. L.Murphy 5 marz.	20 marz. D. Cavallo		J.Remes Lenicov 3 en.		Roberto Lavagna 24 abr.		

Fuente: Elaboración propia en base a Cerro (s.f) y secciones II.2 y II.3 de este Anexo II.

La segunda etapa de privatizaciones⁹⁸ se inicia en 1991, a grandes rasgos, el pago de impuestos de las operaciones que se efectuaran para privatizar empresas, sociedades, establecimientos o haciendas productivas recibirían un trato especial, generalmente exceptuándose el pago; el precio de la operación podría pagarse en efectivo o en títulos de la deuda pública, a valor nominal. El decreto 1.803/92 estableció que, en los procesos de privatización, no serían aplicables los regímenes de accidentes y enfermedades inculpables del régimen de contrato de trabajo y el decreto 48/93, estableció que las relaciones de trabajo vigentes en la empresa continuarían con el adquirente o el concesionario, y los trabajadores transferidos o incorporados, conservarían la remuneración y antigüedad, (De Pablo, 2005).

Como ejemplos de las privatizaciones, se señalan: *Servicio de Electricidad*, la ley 24.065 de diciembre de 1991, estableció la privatización total de la actividad de generación y transporte a cargo de Servicios Eléctricos del Gran Buenos Aires (SEGBA), Agua y Energía eléctrica (AyE S.A) e Hidroeléctrica Norpatagónica (Hidronor S.A); *Servicio de Gas*, la ley 24.076 de mayo de 1992, declaró sujeta a privatización total a Gas del Estado SA entre otras cosas; *Yacimientos Petrolíferos fiscales* (YPF), la ley 24.145 de 1992 transfirió el dominio público de los yacimientos de hidrocarburos del Estado Nacional a las provincias en cuyo territorio se encontrasen, aprobó lo dispuesto por el decreto 2.778/90 que transformó a YPF en una sociedad anónima, en junio de 1993 se privatizó. Se destaca, que en este último caso, la nómina era de 52.000 empleados en 1990 y sólo de 8.500 a fines de 1992⁹⁹.

Como fue mencionado, las privatizaciones se iniciaron antes de la era Cavallo, sin embargo, las *desregulaciones* fueron producto exclusivo de su gestión. El decreto 2.284 de octubre de 1991 inicia la etapa de desregulaciones, entre otras cosas, “disolvió todas las unidades administrativas, de rango inferior a dirección nacional, general o equivalente, responsables del cumplimiento de las intervenciones y controles suprimidos por el decreto; disolvió...la Junta Nacional de Granos, la Junta Nacional de Carnes, el Instituto Forestal Nacional, el Mercado de Concentración Pesquera,..., la Corporación Argentina de Productores de Carnes, el Mercado Nacional de Hacienda de Liniers,...”¹⁰⁰ entre otros.

⁹⁸ La primera etapa ocurrió entre 1989 y 1990.

⁹⁹ (Cfr.) De Pablo (2005, p.513).

¹⁰⁰ *Ibíd*em, p. 522.

A tono con la política implementada desde la cartera de economía, las desregulaciones también se aplicaron en lo *laboral*. En cuanto a las negociaciones colectivas de trabajo, el decreto 1.334 de julio de 1991, dispuso que previo a la negociación de las escalas salariales, las partes debían acordar los incrementos, teniendo en cuenta efectivos aumentos de productividad; el decreto 470 de marzo de 1993 dispuso que las partes signatarias de los convenios colectivos de trabajo, podrían modificar el *nivel de negociación*, entre otros ítems.

Respecto al empleo, la ley Nacional de empleo y protección del trabajo (ley 24.013 de 1991), puntualizó que la política de empleo comprende las acciones de prevención y sanción del empleo no registrado, de servicios de empleo, de promoción y defensa del empleo, entre otras, y establece que el ministerio de Trabajo y Seguridad Social sería la autoridad de aplicación. Se ratifica el principio de indeterminación del plazo del contrato de trabajo, sin embargo, se reglamenta el contrato de trabajo de *tiempo determinado* (modalidades de contratación promovidas como medida de fomento del empleo; por lanzamiento de una nueva actividad; para práctica laboral para jóvenes; por trabajo-formación)¹⁰¹ y se reglamentan los contratos por temporada y eventuales.

Se crea el Sistema único de registro laboral que implementaría el Código único de identificación laboral (CUIL). También se establece un Sistema integral de prestaciones por desempleo, que cubre a los asalariados incluidos en la Ley de Contratos de Trabajo, siempre que hayan realizado aportes a la seguridad social durante al menos 12 meses de los 3 años previos al cese del contrato de trabajo que originó el desempleo¹⁰².

A partir del primer trimestre de 1992 el país entra en un nuevo período de recesión (Cuadro II.1A) y recién a fines de 1993 la protesta social se hace sentir en el interior del país; atrasos en los salarios, crisis de las economías regionales, llevan a que ciertos sectores sindicales organicen en julio de 1994 una Marcha Federal hacia la Plaza de Mayo. En agosto los mismos sectores, principalmente los vinculados al sector servicios, camioneros, transporte automotor, trabajadores del Estado, realizan un paro nacional, mientras la clase obrera industrial no apoya la medida.

Durante 1991-1994, estos fueron los principales resultados, la inflación cedió y en el último año la variación porcentual anual promedio del IPCGBA fue sólo del 4,2 por

¹⁰¹ (Cfr.) Altimit y Beccaria (1999, p. 22).

¹⁰² *Ibíd*em, p. 26.

ciento; devino un alentador crecimiento económico, la tasa de crecimiento del PBI fue siempre positiva, osciló entre un 5 y un 9 por ciento durante estos años, sin embargo, la desocupación lo hizo entre un 6 y 12 por ciento en igual periodo¹⁰³. La bonanza económica se interrumpió, recién, por los efectos de la crisis mexicana¹⁰⁴.

El efecto tequila para Argentina se materializó en una caída de la bolsa, de los bonos y algunas corridas en entidades financieras, sin embargo, el ministro Cavallo logró el compromiso de banqueros y empresarios argentinos, acuerdos con bancos extranjeros y finalmente cerró una negociación con el Fondo Monetario Internacional, lo cual dispuso el peligro de que la corrida financiera se generalice.

En la arena política, a lo largo de 1993, el gobierno inició las acciones necesarias para reformar la Constitución Nacional, entre los temas más relevantes para el gobierno estaba tratar la posibilidad de reelegir al presidente, aunque acortando su mandato a cuatro años. A pesar de contar con el apoyo necesario del Senado, el oficialismo no poseía la cantidad de diputados suficientes para aprobar la reforma, así entre noviembre y diciembre de ese año se llevan a cabo conversaciones entre Menem y Alfonsín, principal referente del radicalismo, que concluyeron con la firma del Pacto de Olivos, el 13 de diciembre de ese año. Esta reforma posibilitó que Menem fuera candidato en las elecciones presidenciales de 1995.

El 14 de mayo de 1995 se realizaron las elecciones presidenciales, la fórmula justicialista Menem-Ruckauf obtuvo casi el 50% de los votos y fue elegida directamente conforme lo establecía la reciente reforma de la Constitución Nacional, que eliminó la elección indirecta mediante Colegio Electoral. El 8 de julio de ese año Menem asumió su segunda presidencia.

La reelección se llevó a cabo en un contexto inestable en cuanto al plan económico, la economía se encontraba en recesión y “el triunfo electoral lejos de homogeneizar al oficialismo, avivó los recelos de Menem y del ala política del justicialismo contra el

¹⁰³ Cuadros con estadística detallada no se exponen por razones de espacio, pero pueden ser solicitados a la autora.

¹⁰⁴ “La crisis mexicana y el efecto tequila, en 1995, fueron la primera señal evidente de que el proceso de globalización financiera no estaba exento de episodios críticos o impactos negativos.” “La intervención del gobierno estadounidense, el Fondo Monetario Internacional y otros organismos financieros internacionales lograron impedir en esa ocasión que la crisis se extendiera a todo el sistema” gracias a estas intervenciones, “los flujos internacionales de capitales se expandieron nuevamente en América Latina y se acrecentaron en los países del Este de Asia, dando la impresión de que todo retornaba a la normalidad” Rapoport (2000, p. 874).

ministro Cavallo.”¹⁰⁵ El costo social de la aplicación del plan económico se hizo más evidente a fines de 1994 con una tasa de desocupación del 12,2%; que en mayo de 1995 alcanzó el 18,4%. El ala más “peronista” del justicialismo –Duhalde, Corach, Ruckauf, junto a varios gobernadores y diputados–plantearon la necesidad de evitar un estallido social y paliar el costo social del ajuste que impulsaba Cavallo, sin embargo, el ministro contaba con el apoyo empresarial y de inversores extranjeros, Menem lo ratificó en la cartera de economía hasta que terminara su mandato.

Con altas tasas de desocupación, durante 1995 ocurren ciertas modificaciones en lo *laboral*, la ley de contratos de trabajo, ley 24.465 de marzo de 1995, modificó la ley 20.744/74 para *flexibilizar* las relaciones laborales, estableció: un *periodo de prueba de 3 meses*¹⁰⁶, prorrogable mediante convenios colectivos de trabajo a 6 meses, se contaría con los aportes y contribuciones de obra social y asignaciones familiares, *no se realizarían los aportes de jubilaciones y pensiones, ni al Fondo Nacional de Empleo*, el trabajador *no tendría derecho a ningún tipo de indemnización*; el *contrato de trabajo a tiempo parcial*¹⁰⁷, es decir, la prestación del servicio se podría realizar durante un número de horas al día, semana o mes, inferiores a la (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad, quedando, como mínimo, la remuneración proporcional a la que le corresponde a un trabajador a tiempo completo.

En cuanto a las *modalidades especiales de fomento del empleo*¹⁰⁸, estaban destinadas a trabajadores de más de 40 años, discapacitados, mujeres, ex combatientes de Malvinas, con duración contractual de 6 a 24 meses, los empleadores que celebraran este tipo de contratos serían eximidos del cincuenta por ciento (50%) de las contribuciones patronales al sistema de seguridad social, con excepción de obras sociales, además la extinción del contrato, no generaría obligación indemnizatoria alguna a favor del trabajador y los establecimientos podrían tener como máximo un diez por ciento (10%) del total de ocupados bajo este tipo de contrato.

La ley, determinó el *contrato de aprendizaje para jóvenes* sin empleo, entre 14 y 25 años, la duración de la relación de aprendizaje sería de 3 a 24 meses, el empleador debía garantizar cobertura de salud, el aprendiz debía contar con una cobertura por los riesgos que pudiese sufrir en el lugar y en ocasión del aprendizaje, la actividad se podría extender,

¹⁰⁵ (Cfr.) Ibídem, p. 937.

¹⁰⁶ (Cfr.) Altimit y Beccaria (1999, p. 24).

¹⁰⁷ (Cfr.) Ibídem, p. 27.

¹⁰⁸ (Cfr.) Ibídem, p. 23.

como máximo, durante 6 horas diarias o 36 horas semanales, la remuneración no podría ser inferior al mínimo del convenio colectivo de trabajo aplicable a la tarea que el joven desempeñara, en ningún caso podría ser inferior al salario mínimo vital horario por cada hora de aprendizaje. El empleador debía entregar al joven un certificado que acredite la experiencia o especialización adquirida.

De esta manera, se profundizó en la desregulación económica interna, con una flexibilidad del mercado laboral, concentrada en la mayor libertad de *contratación transitoria* de personal por parte de las empresas, (Rapoport, 2000).

En mayo de 1995, la ley 24.493 estableció la reserva de los trabajos de todo el territorio nacional a los ciudadanos argentinos nativos o nacionalizados y a los extranjeros habilitados por la ley general de migraciones; mientras la resolución (R) del Ministerio de Trabajo 576/95 creaba el Programa Trabajar, destinado a los grupos de trabajadores desempleados más vulnerables; luego la R89/96 creó el Programa Movilidad Geográfica para contribuir a solventar el costo de traslado de trabajadores sin recursos; la R90/96 instauró el Programa emprender, para colaborar con las empresas en los gastos de capacitación durante no más de tres meses, con la condición de que no menos del 60% de los capacitados fueran contratados por al menos 1 año.

El contexto de inestabilidad laboral y de recortes salariales, llevaron a que en septiembre de 1995 se produjera un nuevo paro nacional.

Hacia 1996 con una tasa de desocupación del 17 por ciento, la situación socioeconómica continuaba sin mejorar, el ministro Cavallo acusó a legisladores de demorar la sanción de leyes importantes para afrontar la crisis, se negaba a negociar con la Confederación General del Trabajo (CGT) una profunda reforma laboral¹⁰⁹ y en este marco de tensiones, Menem decidió reemplazarlo. El 26 de julio de ese año, Cavallo renuncia al Ministerio y asume Roque B. Fernández.

La salida de Cavallo, demás está decir, no impidió el deterioro de la crisis socioeconómica y entre agosto-diciembre de 1996 la CGT organizó tres paros nacionales. Los reclamos surgieron principalmente por la convicción de Menem de no modificar la política económica, por la amenaza de imponer leyes laborales por decreto, dirigidas principalmente a debilitar el poder sindical en los convenios de trabajo¹¹⁰.

¹⁰⁹ (Cfr.) Rapoport (2000, p. 937).

¹¹⁰ (Cfr.) Ibídem, p.943.

Las protestas de distintos sectores sociales se sucedieron a lo largo de todo el noventa y siete, como así también una seguidilla de hechos de corrupción, lo que llevó a que el oficialismo perdiera las elecciones legislativas en octubre de 1997.

Durante la gestión de Fernández, iniciada en agosto de 1996 se tomaron medidas que pueden agruparse en cuatro frentes: *fiscal*; *monetario*; *de privatizaciones* y *laboral* como también se produjeron nuevas crisis internacionales que afectarían a Argentina.

Siguiendo la cultura de las privatizaciones, el decreto 265 de marzo de 1997, dispuso concesionar los servicios postales, monetarios y de telegrafía a la empresa ENCOTESA y el decreto 375 de abril de ese mismo año, dispuso la concesión a un sólo operador, por 30 años (prorrogable 10 años más) de 28 aeropuertos nacionales y 9 provinciales¹¹¹.

Luego de la experiencia de la incipiente corrida financiera durante el Tequila, se pusieron en marcha dos propuestas a fin de fortalecer el sistema financiero. La primera, el BCRA realizó un acuerdo con al menos una decena de bancos internacionales para *redescantar* títulos públicos de forma automática ante la eventualidad de una corrida; la segunda *extranjerizar* la porción más vulnerable del sistema financiero, así en mayo de 1997 bancos extranjeros como por ejemplo el Banco Francés, Santander tenían participación en bancos argentinos.

En julio de 1997, la crisis asiática¹¹² provocó una importante caída de los precios de las materias primas, productos semielaborados e industriales y puso en evidencia falencias de la reestructuración productiva de los noventa, concentrada en la actividad exportadora. Las exportaciones casi no se modifican entre 1997 y 1998 y se contraen casi en un 12 por ciento entre 1998-99¹¹³.

¹¹¹ (Cfr.) De Pablo (2005, p. 589).

¹¹² “en julio de 1997, Tailandia debió devaluar su moneda y, en un efecto cascada, arrastró a otros países de la región como Indonesia, Malasia, Filipinas, Taiwan y Corea del Sur, repercutiendo sobre todas las bolsas de la región, especialmente la de Hong Kong, y también en la de otros países emergentes.” “La crisis asiática provocó, por otra parte, una notable caída de los precios industriales, materias primas y productos intermedios,..., y no tuvo sólo un carácter financiero, sino también estructural. Obedeció, sobre todo, al hecho de que las economías de exportación del sudeste asiático se encontraron de pronto, como consecuencia de las políticas de ajuste practicadas en numerosos países, con una menor demanda, ya que, por la mayor competitividad en los mercados de algunas economías desarrolladas, no podían colocar, como en el pasado, el conjunto de su producción exportable.” “Como este exceso de oferta se había financiado con créditos externos e internos, sobrevinieron devaluaciones en cadena que combinaron la crisis de sobreproducción con una crisis financiera.” “Es cierto, también, que entre las causas de esta situación pueden encontrarse fenómenos diversos de carácter especulativo o delictivo, como la sobrevaluación de activos, incluidos los negocios inmobiliarios; inversiones improductivas; la concentración de la producción en pocos bienes; un sistema financiero vulnerable; y altos índices de corrupción.” Rapoport (2000, p. 874).

¹¹³ Por razones de espacio no se expone el Cuadro con información estadística, el mismo puede ser solicitado a la autora.

En agosto de 1998, una nueva caída de bolsas, iniciada en Wall Street, producto de otra burbuja especulativa, terminó afectando principalmente a Japón, que se hallaba ya en una profunda crisis, también repercutió fuertemente en Rusia, donde se desplomó el rublo y se declaró la moratoria unilateral de la deuda externa¹¹⁴.

Esta crisis de los mercados salpicó a Brasil, ataques especulativos contra el real se volvieron más intensos en el tercer trimestre de 1998. Las reservas internacionales del vecino país, disminuyeron un 38 por ciento entre septiembre y diciembre de ese año; el gobierno implementó medidas ortodoxas, disminución del gasto público e incremento de la tasa de interés; el Fondo Monetario Internacional, brindó ayuda financiera; sin poder revertir la situación. A principios de enero de 1999 el gobierno decidió ampliar la banda cambiaria, con un techo de 1,32 reales por dólar, una devaluación del 8 por ciento y días después se decidió modificar el régimen cambiario y permitir la flotación libre de la moneda¹¹⁵, el real se cotizó 1,52 por dólar (De Pablo, 2005).

Mientras en Argentina, en ese tiempo, se continuaba con las reformas laborales, la ley de Reforma Laboral (ley 25.013 de septiembre de 1998), introduce algunas modificaciones respecto: al *contrato de trabajo de aprendizaje*, de finalidad formativa teórico-práctico, para jóvenes entre 15 y 28 años, desempleados, la duración será entre 3 y 12 meses, la finalización del contrato *sin un preaviso* de 30 días *daba derecho a una indemnización* de medio mes de sueldo, la aplicación de este tipo de contratos queda exenta para cooperativas de trabajo y empresas de servicios eventuales; un régimen de pasantías, cuando la relación se configure entre un empleador y un estudiante, siendo el fin primordial la práctica relacionada con la educación y formación y quedaba bajo responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social fijar las normas de dicho régimen; al *período de prueba* se reduce a 30 días para los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, modificable mediante los convenios colectivos de trabajo hasta un plazo máximo de 6 meses¹¹⁶; además se tratan aspectos relacionados a las convenciones colectivas de trabajo.

En el plano fiscal sobresale la ley 25.053 de noviembre de 1998 que crea el Fondo Nacional de Incentivo Docente, financiado con la aplicación de una alícuota de 1 por ciento sobre automotores, motocicletas, embarcaciones y aeronaves. Esta ley surgió por

¹¹⁴ (Cfr.) Ibídem, p. 875.

¹¹⁵ El sistema de tipo de cambio que Brasil mantenía desde 1995 era de *crawling peg*. (Cfr.) CESLA (2002, p. 8).

¹¹⁶ Algunos artículos de la ley fueron derogados por la ley 25.250 de mayo de 2000.

presiones de la Confederación de Trabajadores de la educación (CTERA), que en 1997 instalaron la Carpa Docente frente al Congreso Nacional.

En agosto de 1999 se sanciona la ley 25.152 de convertibilidad fiscal, la cual dispuso: que la ley de presupuesto general de la administración nacional debía contener todos los gastos corrientes y de capital a ser financiados mediante impuestos, tasas y otras contribuciones; el déficit fiscal no debería superar en este año el 1,9 por ciento del PBI; 0,4 por ciento en 2000; 0,5 en 2001 y 0,6 en 2002, asegurándose el equilibrio fiscal a partir de 2003; la tasa de aumento del gasto público, neto de intereses (Gasto primario) no podría superar la tasa de crecimiento del PBI real; además se creó un Fondo Anticíclico que se constituiría con el 50 por ciento de los ingresos por privatizaciones y se integraría hasta alcanzar el 3% del PBI.¹¹⁷

Los resultados de 1995-1999, el periodo se inicia y finaliza con decrecimiento del PBI, sin embargo, se logra crecimiento en los años intermedios a tasas entre el 4 y el 8 por ciento, además, la tasa de desocupación de inicio fue de 18,4%, que alcanza el valor pico de los noventa y a fines de 1999 este indicador ronda el 14%. Al observar el Cuadro 2AI, se puede ver que, durante este periodo, es el Sector productor de bienes (SPBs) el cual reacciona con mayor intensidad ante la evolución del PBI frente al Sector productor de servicios (SPS), es decir, ante aumentos del PBI el SPBs crece más y ante disminuciones, decrece también a una mayor tasa, con excepción del año 1996.

Durante 1996-1998, dentro del SPBs es el sector de la Construcción el que ha mostrado el mayor crecimiento; en 1995 se destaca el crecimiento del sector de Explotación de minas y canteras y en 1999 el mayor decrecimiento corresponde a la Industria manufacturera. Teniendo en cuenta el SPS, entre 1996-1998, los mayores crecimientos corresponden a Intermediación Financiera y en los años extremos, los mayores decrecimientos corresponden al Comercio y reparación (Cuadro II.2A).

En cuanto a la variación de los precios no superó el 1 por ciento promedio anual con excepción de 1995 y 1999, en el primer año fue de 3,4% y en el segundo hubo deflación.

En este contexto, el 24 de octubre de 1999 triunfa la fórmula Fernando de la Rúa-Carlos Álvarez, pertenecientes al partido de la Alianza (Radical-Frepaso) opositora a la del justicialismo Eduardo Duhalde-Ramón Ortega. “La coalición gobernante debería convivir con gobiernos provinciales justicialistas,..., en el nuevo escenario político no

¹¹⁷ De Pablo (2005, p. 588).

habrá un poder hegemónico, y para asegurar la gobernabilidad será fundamental la búsqueda de consensos.”¹¹⁸

II.3 Contexto político-económico 1999-2003

En diciembre de 1999, asume la presidencia de la Nación F. De la Rúa, acompañado por C. Álvarez, quién renuncia de manera indeclinable a la vicepresidencia de la Nación, en octubre de 2000. Álvarez¹¹⁹ parece haber renunciado por no compartir la forma de hacer política del gobierno del cual formaba parte.

Cuadro II.2A: Evolución del Producto Bruto Interno (PBI) total y por sectores productores de bienes y servicios.

Sectores	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
PBI total	-2,5	9,1	7,9	8,2	5,8	-2,8	5,5	8,1	3,9	-3,4	-0,8	-4,4	-10,9	8,8
Productores de bienes	-4,3	11,0	9,5	5,3	6,1	-3,7	5,1	8,3	4,3	-5,0	-3,1	-5,1	-11,7	14,4
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	8,5	4,1	0,2	2,4	7,5	5,6	-1,2	0,5	8,7	2,5	-1,8	1,1	-2,3	6,9
Explotación de minas y canteras	2,9	2,9	11,1	10,0	13,8	16,4	4,5	0,7	-3,8	-3,3	6,7	4,7	-3,7	3,7
Industria manufacturera	-5,4	10,4	10,2	3,5	4,5	-7,2	6,5	9,1	1,8	-7,9	-3,8	-7,4	-10,9	16,0
Gas, electricidad y agua	7,3	3,3	8,8	10,4	10,8	7,4	4,1	8,2	7,6	3,6	6,6	1,1	-3,0	7,0
Construcción	-20,0	29,8	17,6	10,9	5,8	-12,1	8,4	16,6	8,7	-7,8	-9,3	-11,6	-33,4	34,3
Sectores	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
PBI total	-2,5	9,1	7,9	8,2	5,8	-2,8	5,5	8,1	3,9	-3,4	-0,8	-4,4	-10,9	8,8
Productores de servicios	-1,7	9,4	6,9	7,3	6,3	-1,9	5,4	7,6	4,6	-1,6	0,6	-3,9	-9,0	4,3
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	2,5	14,8	10,7	3,6	6,1	-9,0	7,0	9,6	2,8	-8,0	-3,0	-8,6	-22,7	12,2
Hoteles y restaurantes	-17,4	1,9	10,4	9,2	8,5	-2,7	10,0	12,5	6,4	-4,2	0,0	-7,3	-8,3	6,0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-3,2	10,1	12,3	5,3	10,3	1,7	6,9	11,2	8,9	-1,3	1,7	-4,6	-7,9	8,2
Intermediación financiera	-21,2	34,0	28,9	16,6	20,3	-1,4	13,8	14,2	18,5	0,4	2,2	-8,9	-19,7	-15,8
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	-0,2	8,3	-0,6	13,2	6,5	-0,8	3,8	5,0	2,9	-0,9	0,9	-2,5	-5,6	3,9
Administración pública y defensa, Planes de S. S. de afiliación obligatoria	-0,8	2,9	5,0	4,5	-2,5	-0,5	0,6	-1,4	-0,7	1,9	0,7	-1,7	-0,9	1,1
Enseñanza, servicios sociales y de salud	0,2	3,1	5,0	4,2	2,3	2,6	3,8	3,9	1,5	3,3	2,6	1,4	-0,3	2,7
Otras actividades de servicios comunitarias sociales, personales y hogares privados con servicio doméstico	0,6	4,6	1,4	5,2	5,3	-1,0	1,9	9,3	3,5	0,0	1,4	-1,0	-9,9	4,6

Fuente: Elaboración propia en base a Serie empalmada 1980-2005. Producto Interno Bruto a precios de mercado. Millones de pesos, a precios de 1993. INDEC.

¹¹⁸ Rapoport (2000, p. 939).

¹¹⁹ “Fundé una fuerza nueva para entre otras cosas cambiar drásticamente la forma de hacer política de este país, nuestro país. Estoy convencido de que estamos ante una crisis terminal en la manera de hacer política, de las relaciones entre el poder político y el poder económico, y del vínculo entre la política y la gente... Parece paradójico y a la vez resulta cada vez más chocante, cuanto más avanza la pobreza, la desocupación, el escepticismo y la apatía, que desde no pocos lugares se responde con dinero negro, compra y venta de leyes, más pragmatismo y más protagonismo para quienes operan en la política como si fuera un gran negocio para pocos”. Palabras de Álvarez, producto de conversaciones con Joaquín Morales Sola De Pablo (2005, p. 590).

Este gobierno inició su gestión junto a José Luis Machinea, como ministro de economía, quien permanecerá en el cargo hasta marzo de 2001. Entre las medidas se destacan la ley 25.239 de diciembre de 1999, el “Impuestazo”, se modificaron los impuestos a las ganancias, al valor agregado, a los intereses pagados, al costo financiero de endeudamiento empresario; se aprobó un impuesto de emergencias sobre altas rentas. Se duplicó el Fondo de incentivo docente y se modificó la financiación, la cual ya no provendría de un impuesto específico, sino que sería incorporado al presupuesto nacional.

En mayo de 2000 se aprobó la ley de Empleo Estable (ley 25.250), que por un lado modifica la ley de Reforma Laboral (ley 25.013), se hace referencia: al periodo de prueba, ahora fijado en 3 meses para los contratos de trabajo por tiempo indeterminado a excepción del contrato de trabajo caracterizado en el artículo 96 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, modificable mediante los convenios colectivos de trabajo hasta un plazo de 6 meses; a un subsidio que el Estado destinará al pago de las remuneraciones que surjan de la contratación de hombres desocupados de 45 años o más y de mujeres jefes de hogar de cualquier edad, para nuevos puestos de trabajo que produzcan un incremento neto en la nómina de trabajadores contratados por tiempo indeterminado; estableció diversas normativas en cuanto al ámbito de las negociaciones colectivas de trabajo; creó una Comisión Bicameral de Seguimiento de la Negociación Colectiva cuya misión sería llevar a cabo una revisión de las negociaciones colectivas, así como de los convenios colectivos. Esta ley¹²⁰ inició el proceso de fisuras en el partido gobernante, la existencia de coimas para Senadores por parte del Poder Ejecutivo, puso en jaque la participación de Álvarez en el gobierno.

En este periodo se debe puntualizar en la evolución del sector externo, los Cuadros II.3A, II.4A y II.5A, se dedican a este sector. En 1999, el saldo de la cuenta de capital (CCa) del Balance de Pagos presenta una disminución del 25% respecto al año anterior, sin embargo, aún es superior al saldo de la cuenta corriente (CCte), por lo tanto, se obtiene una variación positiva de reservas internacionales (RI). Entre 1999 y 2000, el saldo de la CCte se incrementa, en casi un 25%, principalmente por un aumento de las exportaciones y el saldo de la CCa disminuye casi en un 37%, dando lugar a una disminución de RI.

¹²⁰ Esta ley fue derogada por la ley de Régimen Laboral (ley N° 25.877) en marzo de 2004.

Cuadro II.3A: Balance de Pagos, 1992-2003

	Años					
	1992	1993	1994	1995	1996	1997
	mill. de dólares					
Cuenta Corriente	-5.558	-8.209	-10.981	-5.104	-6.755	-12.116
Bza.Comercial y de Servs.	-4054	-5689	-7918	-1078	-1787	-6488
Export. Bs y Servs. reales	15283	16340	19387	24988	28448	31030
Import. Bs y Servs. reales	19337	22029	27305	26066	30235	37518
Intereses netos	-1.480	-1.591	-1.772	-2.541	-3390	-4199
Cuenta Capital y						
Financiera	9.169	14.196	13.781	7.701	12.249	17.709
Errores y Omisiones Netos	-337	-1.737	-2.118	-2.699	-1.611	-2.321
Variación de Reservas						
Internacionales	3.274	4.250	682	-102	3.882	3.273

	Años					
	1998	1999	2000	2001	2002	2003
	mill. de dólares					
Cuenta Corriente	-14.465	-11.910	-8.955	-3.780	8.767	8.140
Bza.Comercial y de Servs.	-7541	-4906	-1832	3522	15718	15612
Export. Bs y Servs. reales	31288	28027	31276	31170	29147	34439
Import. Bs y Servs. reales	38829	32933	33108	27648	13429	18827
Intereses netos	-5.090	-5.852	-5.921	-7.473	-7.696	-7.317
Cuenta Capital y						
Financiera	18.354	13.772	8.732	-5.442	-11.404	-3.173
Errores y Omisiones Netos	-451	-662	-216	-2.861	-1.878	-1.387
Variación de Reservas						
Internacionales	3.438	1.201	-439	-12.083	-4.516	3.581

Fuente: Estimación del Balance de Pagos. Cuadro I. INDEC

Cuadro II.4A: Exportaciones por grandes rubros, 1990-2003

Rubro	Años							
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
	Miles de dólares							
Total general	12.352.532	11.977.785	12.234.949	13.117.758	15.839.213	20.963.108	23.810.717	26.430.855
	%							
Productos primarios	25,7	27,6	28,6	24,9	23,6	23,0	24,4	21,6
Manufacturas de origen agropecuario	39,1	41,1	39,5	37,6	36,7	35,7	35,4	34,4
Manufacturas de origen industrial	27,2	24,9	23,1	28,0	29,3	31,0	27,2	31,5
Combustibles y energía	8,0	6,4	8,8	9,4	10,4	10,3	13,0	12,4

Rubro	Años					
	1998	1999	2000	2001	2002	2003
	Miles de dólares					
Total general	26.433.698	23.308.635	26.341.029	26.542.727	25.650.599	29.938.752
	%					
Productos primarios	25,0	22,1	20,3	22,8	20,6	21,6
Manufacturas de origen agropecuario	33,1	35,2	29,9	28,1	31,7	33,4
Manufacturas de origen industrial	32,6	29,9	31,2	31,3	29,6	26,9
Combustibles y energía	9,2	12,9	18,6	17,8	18,1	18,1

Fuente: Elaboración propia en base a Exportaciones por grandes rubros. INDEC.

Cuadro II.5A: Importaciones por uso económico, 1990-2003

Uso económico	Años							
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Total general	4.076.665	8.275.271	14.871.754	16.783.513	21.590.255	20.121.682	23.761.809	30.450.184
	Miles de dólares							
	%							
Bienes de capital	15,6	17,3	20,8	24,5	27,8	23,6	23,6	25,3
Bienes intermedios	50,8	41,3	31,9	30,2	28,9	35,9	35,4	33,2
Combustibles y lubricantes / Combustibles	7,9	5,5	2,8	2,3	2,8	4,0	3,6	3,2
Piezas y accesorios para bienes de capital	16,9	14,9	17,5	16,8	15,8	16,8	17,3	18,2
Bienes de consumo	8,1	18,3	21,5	21,0	18,1	15,8	15,1	14,9
Vehículos automotores de pasajeros	0,3	2,4	5,3	5,1	6,5	3,9	5,0	5,1
Resto	0,4	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1

Uso económico	Años					
	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Total general	31.377.360	25.508.157	25.280.485	20.319.579	8.989.546	13.850.774
	Miles de dólares					
	%					
Bienes de capital	27,1	26,5	23,4	20,6	14,4	18,0
Bienes intermedios	31,9	32,8	33,4	36,1	48,6	45,2
Combustibles y lubricantes / Combustibles	2,7	2,9	4,1	4,1	5,4	4,0
Piezas y accesorios para bienes de capital	17,6	16,5	17,6	16,8	17,0	16,3
Bienes de consumo	15,4	17,6	18,2	19,7	12,7	12,7
Vehículos automotores de pasajeros	5,2	3,8	3,2	2,6	1,9	3,7
Resto	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1

Fuente: Elaboración propia en base a Importaciones por uso económico. Años 1980-2008. INDEC.

Entre 1999-2000, el déficit del sector público¹²¹ (resultado global) se había incrementado en más de un 42%, principalmente por una caída de los ingresos (decrecimiento económico) y el superávit primario disminuyó en un 17%. Sin perder de vista lo establecido por la ley 25.152 de convertibilidad fiscal (1,9 por ciento del PBI en 1999; 0,4 por ciento en 2000; 0,5 en 2001 y 0,6 en 2002, asegurándose el equilibrio fiscal a partir de 2003), el déficit público, resultado global sin privatizaciones, fue de 2,6% del PBI en 1999; 2,4% en 2000; 3,3% en 2001; 1,5 en 2002 y recién 0,5% en 2003. El superávit primario (ingresos total neto de gasto primario) fue de 0,3%; 1%; 0,5%; 0,7% y 2,3% del PBI¹²² respectivamente. De los datos de ingresos y gastos, del periodo, llama la atención 1999 y 2003, en los cuales el gasto primario se incrementó en un 1,6 % y en un 30% aproximadamente. En 1999 hubo deflación y en 2003 la inflación rondó el 13,4% anual, mientras que el PBI real sólo creció en 2003 pero a una tasa del 8,8%.

A mediados de diciembre de 2000 y ante este cuadro de situación, De la Rúa y Machinea anuncian que Argentina había conseguido un paquete plurianual de fondos, un blindaje

¹²¹ Cuadro con estadística detallada no se expone por razones de espacio, pero puede ser solicitado a la autora.

¹²² Informe Económico N° 48. Secretaría de Política Económica. Ministerio de Economía y Finanzas Públicas. <http://www.mecon.gov.ar/peconomica/informe/informe48/finanzas.pdf>

por U\$S 39.700 millones, aportados por el Fondo Monetario Internacional y 12 bancos de Argentina y España. Sin embargo, no se logra recomponer la confianza.

El 5 de marzo de 2001, asume la cartera de economía R. López Murphy, quién permanecerá en funciones 15 días, el 20 de marzo de 2001, asume como ministro de economía D. Cavallo y cumple esta función hasta diciembre de ese año.

Entre las medidas adoptadas, la ley 25.445 de junio de 2001, modificó la ley de convertibilidad, el euro es el nuevo componente de la fórmula de conversión entre la moneda nacional y las monedas extranjeras. Y el Estado ante la imposibilidad de seguir emitiendo títulos públicos se vio obligado a realizar un *megacanje* de deuda.

La ley 25.453 de julio de 2001 dispuso el déficit cero, el Estado debía sí o sí equilibrar sus gastos con sus ingresos. Y en noviembre, a pesar de una clara debilidad política, el gobierno lanzó un conjunto de medidas por medio de decretos entre los que se encuentra el 1.387 que se refería a la posibilidad de convertir deuda pública, nacional o provincial en préstamos o bonos nacionales garantizados, siempre que la garantía ofrecida o el cambio de deudor posibiliten disminuir las tasas de interés para el sector público nacional o provincial.

En 9 meses el sistema financiero había perdido el 22,5% de sus depósitos y esta corrida obligó a impulsar en diciembre el decreto 1.570 que prohibió retirar más de \$250 semanales de los depósitos existentes en cada entidad financiera, realizar transferencias al exterior, excepto si se trataba de operaciones de comercio exterior, ratificó la ley 25.466/01 de intangibilidad de los depósitos y la libre transferencia de depósitos dentro del sistema financiero.

Respecto al sector externo, entre 2000 y 2001, el saldo de la CCte se incrementa en casi un 58%, principalmente por una disminución de las importaciones y el saldo de la CCa disminuye en un 162%, volviéndose negativo y dando lugar a una disminución de RI de 12.083 millones de dólares (Cuadros II.3A, II.4A y II.5A).

Mientras el sector público, mostró los siguientes resultados: el déficit (resultado global) se incrementó en un 28%, nuevamente por una caída de los ingresos (decrecimiento económico) y a pesar de una disminución de los gastos. El superávit primario disminuyó en un 49%. Y la deuda pública, en 2001, se incrementó en casi un 13%, las otras variaciones importantes habían acontecido en 1996 y 1998, con porcentajes que rondaron el 11% de aumento.

En aspectos políticos, en octubre de 2001, se renovó parcialmente la Cámara de Diputados, y el justicialismo recuperó el triunfo, fue muy importante la abstención y el voto deliberadamente impugnado. El 20 de diciembre, en medio de disturbios en la Plaza de Mayo, De la Rúa renuncia a la presidencia.

El 23 de diciembre de 2001, A. Rodríguez Saá fue electo presidente por la Asamblea Legislativa, cargo que ocupará por 7 días, él “quedará en la historia por el anuncio que realizara en el Congreso Nacional, declarando el default de U\$S 80.000 millones de la deuda pública, declaración que fue saludada por una ovación, de pie, por gran parte de los legisladores presentes. Lo cual también quedará en la historia.”¹²³

Luego que Rodríguez Saá renunciara al cargo, el Congreso designó como reemplazante a Eduardo Duhalde para que ocupara el cargo hasta diciembre de 2003, sin embargo, terminó entregando el cargo el 25 de mayo de ese año, eran tiempos de alianzas heterogéneas, descreimiento de la población, convulsión social, desconfianza interna y externa¹²⁴. El ministerio de economía quedó a cargo de Jorge Remes Lenicov entre el 3 de enero y el 23 de abril de 2002 y luego de Roberto Lavagna, quién subsistió en el cargo con el nuevo presidente elegido democráticamente en abril de 2003.

En los 4 meses que Remes Lenicov estuvo a cargo de pilotear la economía de Argentina, debió desarrollar una gestión de emergencia, la ley Emergencia pública y reforma del sistema cambiario (ley 25.561 de enero de 2002), dio el marco general de emergencia pública en materia social, económica, administrativa, financiera y cambiaria. Estableció retenciones a la exportación de hidrocarburos y autorizó la regulación transitoria de precios de insumos, bienes y servicios críticos. Facultó al Poder Ejecutivo a establecer el sistema cambiario; derogó porciones de la ley de Convertibilidad; bajo distintas normas, se pesificaron deudas y depósitos en dólares del sistema bancario. Este fue el abandono de la Convertibilidad. La ley 25.563, modificó la ley de quiebras.

El decreto 71, también de enero de 2002, dispuso que el mercado cambiario operaría con un segmento oficial de \$1,40 por dólar y un segmento libre, la idea era llegar a un sistema de flotación en 3 o 4 meses; sin embargo, el decreto 260 del 8 de febrero, liberalizó el mercado oficial de cambios. El dólar libre cotizó a \$2,05 a fines de enero; \$3 a fines de marzo; \$3,92 en junio, disminuyendo a \$3,38 a fines de ese año, la reversión se debió

¹²³ De Pablo (2005, p. 601).

¹²⁴ (Cfr.) Ibídem, p. 603.

principalmente a un aumento de las tasas de interés de las Letras de Tesorería (De Pablo, 2005).

En enero 2002, distintas resoluciones ministeriales de economía, fueron programando la forma en que se podría disponer de los depósitos, por ejemplo, en el caso de los plazos fijos en pesos, se pudo disponer hasta \$7.000 de manera inmediata y en el caso de los plazos fijos en dólares, hasta U\$S 5.000, a un tipo de cambio de \$1,40 y el resto de los fondos se transformaban en bonos.

El decreto 214 de febrero de 2002, dispuso la pesificación asimétrica, todos los depósitos en moneda estadounidense u otra moneda extranjera, serían convertidos a pesos mediante la cotización \$1,40 por dólar; todas las deudas contraídas en moneda estadounidense serían convertidas a razón de \$1 por dólar, para salvar el desequilibrio en el sistema financiero. Se emitiría un bono con cargo a los fondos del Tesoro Nacional y teniendo en cuenta la evolución de los precios internos, se aplicaría un reajuste en función del coeficiente de estabilización de referencia (CER), basado en el índice de precios al consumidor y creado en este decreto. En este mes, también se firmó entre la Nación y las provincias un pacto fiscal.

El decreto 471 de marzo, pesificó la deuda pública nacional, provincial o municipal, en casos que sólo correspondiera aplicar la ley de Argentina, el tipo de cambio a aplicar sería \$1,40 por dólar, aplicando indexación por el Coeficiente de Estabilización de Referencia (CER).

El decreto 565 de inicios de abril de 2002, estableció que todos los jefes y jefas de hogar desocupados, gozarían del derecho familiar de inclusión social, se creaba el programa Jefes de hogar, cada titular percibiría \$150 mensuales.

A fines de abril, Lavagna dirige la economía, se exceptúa de indexación por el CER a ciertos préstamos específicos, mediante el decreto 762 de mayo de 2002. El decreto 905 aportó una nueva modificación al sistema de reprogramación de los depósitos.

En 2002 las importaciones disminuyeron en casi un 56%, tras la modificación del tipo de cambio, esto permitió obtener un saldo positivo de CCTe, mientras el saldo de la CCA continuó siendo negativo, disminuyó en un 109%. El nivel de RI fue el más bajo del periodo, alcanzó los 10.476 millones de dólares (Cuadro II.3A, II.5A).

El 25 de mayo de 2003, asume la Presidencia y vice-presidencia de la Nación, Néstor Kirchner y Daniel Scioli, candidatos del Partido Justicialista, pertenecientes al Frente para

la Victoria, quiénes tuvieron como principales opositores a S. Menen y Juan Carlos Romero, candidatos del Partido Justicialista, pertenecientes al Frente por la lealtad¹²⁵.

II.4. Resultados económicos-resumen

Durante el periodo analizado, 1990-2003, diversas son las medidas adoptadas por el gobierno argentino, en asuntos económico-financieros, económico-laborales, netamente económicos, la implementación de estas medidas a través del tiempo, en su conjunto, ha dado lugar a cierta evolución de las siguientes variables macroeconómicas:

PBI: Luego de tres expansiones y dos recesiones, el PBI, alcanzó su máximo en el segundo trimestre de 1998, tiempo a partir del cual se inicia el tercer periodo de recesión (Gráfico I.1A). En cuanto a la tasa de crecimiento, a través de los dos ciclos que abarcan los años 1990-1995, la economía argentina alcanza la máxima tasa de crecimiento en 1991, cuando el valor llega al 9,1% anual. Este periodo se inicia y finaliza con tasas negativas, el valor máximo, en valor absoluto, se tiene en 1995, cuando el PBI decrecía al 2,8%. Entre 1996 y 2003, se pueden visualizar dos expansiones, desde 1996 al segundo trimestre de 1998, la primera con una tasa máxima de 8% en 1997 y el inicio de la segunda en 2003 con una tasa de crecimiento del 8,8%. El periodo más crítico va desde el segundo trimestre de 1998 al 2002, periodo recesivo, engloba dos crisis internacionales y una nacional, seis ministros de economía, tasas de crecimiento negativas exclusivamente, cuyo máximo, en valor absoluto, se obtiene en 2002, el valor fue de casi del 11%. Aún con estos vaivenes, el PBI en 2003 fue un 38% superior al de 1990.

PBI por sectores productivos: A través del periodo, al tener en cuenta el producto por los grandes sectores de bienes y servicios, se tiene que en el sector de bienes el crecimiento o decrecimiento, en general es mayor al total y el sector servicios siempre crece o decrece menos, salvo en 1991; 1994; 1998 y 2000 en los cuales el crecimiento fue mayor. Si se compara los años extremos 1990-2003, en producción de bienes, el mejor desempeño corresponde a la Agricultura (8,5%) y a la Construcción (34,3%) respectivamente y el peor a Construcción (-20,0%) y Explotación de minas y canteras (3,7%); mientras que, en la producción de servicios, los mejores desempeños

¹²⁵ En las elecciones presidenciales de 2003, el Partido Justicialista, tomó la decisión inédita de suspender la elección interna y permitir a todos los precandidatos el uso de los símbolos partidarios comunes para presentarse en la elección general. (Cfr.) http://es.wikipedia.org/wiki/Elecciones_presidenciales_de_2003_en_Argentina

corresponden al Comercio al por mayor y menor, reparaciones, etc. (2,5%) en 1990 y (12,2%) en 2003 y los peores a Intermediación financiera (-21,2%) y (-15,8%).

Desocupación: Durante el periodo 1990-1995, la tasa de desocupación (TD) (Cuadro I.6A) fluctúa entre el 6% y el 18%, alcanza su valor mínimo en octubre de 1991, justamente cuando se registra el máximo crecimiento económico del periodo. El valor máximo se alcanza en mayo de 1995, durante una fase de recesión. Entre 1996 y 2003, la TD se mueve entre el 12,4 y el 21,5%, el piso se incrementó en 6,4 puntos porcentuales y el techo en 3,5 puntos; el valor mínimo corresponde a octubre de 1998, cuando la economía ya se encontraba en recesión y el máximo pertenece a mayo de 2002 cuando la economía se encontraba bajo los efectos de la crisis político-económico de diciembre de 2001. Si se tienen en cuenta los datos de los años extremos entre 1990 y 2003, la desocupación había aumentado en 7 puntos porcentuales.

Consumo e Inversión: Aunque no se cuenta con los datos para el periodo completo, se observa que la Propensión media al consumo (PMeC) alcanza un máximo en 1999 y 2000, periodos posteriores al año en que se alcanza el máximo nivel de PBI, si bien la PMeC es bastante estable, decrece en casi un 4% entre 2001 y 2002 y alcanza su valor mínimo en 2003 cuando alcanza un valor de 65,6. Mientras el indicador que relaciona la inversión y el PBI muestra su valor máximo en 1998 y el mínimo en 2002, teniendo en cuenta la inversión total y privada. La inversión pública no supera el 2% del PBI.

Inflación: En el Cuadro II.6A, se muestran datos relacionados con el crecimiento de precios, las variaciones y los índices consumidor (IPC) y mayorista (IPM). Se observa que luego de la implementación del Plan de Convertibilidad, comienza a disminuir la inflación. Aunque ambos indicadores muestran que los precios continúan incrementándose hasta 1997, la tasa del IPC es siempre menor al 5% y la del IPM es menor 8%. En 1998, luego de un año en que ambos indicadores no superan el 1%, los precios mayoristas disminuyen, en 1999 se observa deflación, mientras la economía se encuentra en recesión, y en el 2000 los precios al consumidor mostraron una leve baja mientras que los mayoristas se incrementan. En 2001, año de crisis política-económica, se observa nuevamente deflación, y en 2002-03 los precios se reacomodan luego de la salida del Plan de Convertibilidad.

Balanza comercial y de servicios: La exportación conjunta de bienes y servicios reales se incrementó durante 1993-1997, se debe destacar que entre 1994 y 1996, el crecimiento fue muy importante, mostrando tasas de dos dígitos, en 1998 se estacaron y en 1999 decrecieron. Luego de la recuperación en 2000 vinieron dos años de decrecimiento y finalmente en 2003 se recuperaron mostrando una tasa del 18%. El crecimiento de las importaciones también fue muy importante durante 1993-1997, salvo en 1995 donde se observa un decrecimiento. Posterior a un modesto crecimiento en 1998, las importaciones disminuyeron o se mantuvieron constantes durante 1999-2002 y se recuperaron en 2003, luego de la crisis económica argentina. A pesar de estos comportamientos, las importaciones siempre se mantuvieron superiores a las exportaciones a lo largo de los años 1992-2000 y recién a partir de 2001 se revirtió esta relación, por lo tanto, la Balanza de bienes y servicios, excluyendo los servicios financieros fue deficitaria desde 1993 al 2000. En cuanto a los intereses netos que se debían pagar crecieron entre 1993-2002, éstos llegaron a 5.000 millones de dólares y a partir de allí siguieron incrementándose, sin embargo, no superaron los 8.000 millones.

Exportaciones e Importaciones de bienes: En los Cuadros II.4A y II.5A, se muestran las composiciones de exportaciones por grandes rubros e importaciones por usos económicos, respecto a las primeras, el mayor porcentaje corresponde a Manufacturas de origen agropecuario, los valores a lo largo del periodo oscilan entre un 28,1% y un 41,1%. El menor porcentaje corresponde a Combustibles y energía, mientras la participación en 1990 era del 8%, en 2003 había crecido al 18,1%. Respecto a las importaciones, la mayor proporción corresponde a bienes intermedios, los guarismos varían entre un 28,9% y un 50,8%. Tanto en 1990 como en 2003, Piezas y accesorios para bienes de capital y Bienes de capital, seguían en importancia, sin embargo, Bienes de consumo, muestra un aumento de participación importante, en 1990 es del 8,1% y en 1992 el valor llega al 21,5%, disminuyendo en 2003 al 12,7%.

Cuentas y Deuda Pública: El resultado global del sector público durante 1990-2003, fue negativo, con excepción de los años 1992; 1993 y 2003. En cuanto al resultado primario, fue positivo, superávit primario, exceptuando el año 1996. No se realizan comparaciones interanuales por tratarse de datos en valores corrientes. La deuda se incrementó durante el periodo, salvo en los años 1993; 1995 y 2002 (Default), en 2003 se incrementó en casi un 43% y si comparamos 1990-2003, la deuda pública creció casi un 127%.

Cuadro II.6A: Evolución de las principales variables macroeconómicas, 1990-2003

Variables	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
PIB (% crec. anual)	-2,5	9,1	7,9	8,2	5,8	-2,8	5,5
Tasa de desocupación (% PEA)⁽¹⁾	8,6	6,9	6,9	9,9	10,7	18,4	17,1
Inflación (% crec. medio anual)⁽²⁾	2.314,0	171,7	24,9	10,6	4,2	3,4	0,2
Inflación (% crec. medio anual)⁽³⁾	1.606,9	110,5	6,0	1,6	0,7	7,8	3,6
Bza. Cta. Corriente (mill. U\$S)	sd	sd	-5.558	-8.209	-10.981	-5.104	-6.755
Superávit Público⁽⁴⁾ (%PBI)	sd	sd	sd	0,9	-0,4	-1,0	-2,2
Deuda Total del Sector Público Nac.⁽⁵⁾ (mill. U\$S)	78.889	86.498	87.976	85.009	90.987	87.091	97.105
Reservas Internacionales⁽⁶⁾ (mill. U\$S)	sd	sd	sd	sd	sd	sd	21.538
Variación % Índ. Tipo de cambio real multil.	sd	sd	-14,1	-10,1	0,0	7,2	0,8
Tipo de Cambio nominal (\$/U\$Spromedio)	sd	sd	sd	sd	sd	sd	1,0

Variables	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
PIB (% crec. anual)	8,1	3,9	-3,4	-0,8	-4,4	-10,9	8,8
Tasa de desocupación (% PEA)⁽¹⁾	16,1	13,2	14,5	15,4	16,4	21,5	15,6
Inflación (% crec. medio anual)⁽²⁾	0,5	0,9	-1,2	-0,9	-1,1	25,9	13,4
Inflación (% crec. medio anual)⁽³⁾	0,1	-3,2	-3,8	4,0	-10,1	92,6	17,9
Bza. Cta. Corriente (mill. U\$S)	-12.116	-14.465	-11.910	-8.955	-3.780	8.767	8.140
Superávit Público⁽⁴⁾ (%PBI)	-1,6	-1,4	-2,6	-2,4	-3,3	-1,5	0,5
Deuda Total del Sector Público Nac.⁽⁵⁾ (mill. U\$S)	101.101	112.357	121.877	128.018	144.453	125.319	178.821
Reservas Internacionales⁽⁶⁾ (mill. U\$S)	24.633	27.866	28.766	28.260	19.792	10.476	14.119
Variación % Índ. Tipo de cambio real multil.	-3,6	-3,5	-9,0	1,2	-5,4	139,5	-8,4
Tipo de Cambio nominal (\$/U\$Spromedio)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	3,0	2,9

Referencias: (1) El indicador se calcula con los datos que corresponden a la onda Mayo de la Encuesta Permanente de Hogares. (2) Porcentaje de variación anual en base al índice de precios al consumidor, Gran Buenos Aires, base 1999=100. (3) Porcentaje de variación anual en base al índice de precios mayoristas, nivel general, base 1993=100. (4) Resultado Global del Sector Público Nacional no financiero (SPNNF) sin privatizaciones, Ministerio de Economía y Finanzas-Secretaría de Política Económica (<http://www.mecon.gov.ar/peconomica/informe/anteriores.htm>). El SPNNF está constituido por la Administración Nacional (AN), las Empresas Públicas y los Fondos Fiduciarios. La AN está compuesta por la Administración Central, los Organismos descentralizados y las Instituciones de Seguridad Social. (5) Datos de 1990 a 1994 de Deuda bruta total del gobierno nacional, a fin de cada periodo, en millones de U\$S. DAL DIN, C. y N. LÓPEZ ISNARDI (1998); datos de 1995 a 1997 de Cuadro 1. DE PABLO, J. C. (2005, p. 613); datos de 1998 a 2003 de Cuadros de Deuda Bruta, cuarto trimestre, Boletín Fiscal. (6) Datos correspondientes al 30 de diciembre de cada año. Información diaria sobre Reservas Internacionales y principales pasivos del Banco Central República Argentina (<http://www.bcra.gov.ar>) y Fondo Monetario Internacional (http://www.imf.org/external/np/fin/data/param_rms_mth.aspx).

*Variación del Índice Tipo de cambio real multilateral del Banco Central (ITCRM)*¹²⁶: En el Cuadro II.6A, se muestra la evolución del TCRM desde 1992 a 2001 (Plan Convertibilidad), ésta muestra seis años de apreciación real del peso, tres años de depreciación y uno sin cambios. Por lo tanto, durante el anclaje del peso a la moneda norteamericana, en general se necesitaron menos bienes domésticos para comprar una canasta de bienes de los principales socios comerciales. Luego de la salida de la Convertibilidad, en 2002 se tiene una fuerte depreciación (Devaluación de la moneda), seguido de un año de apreciación.

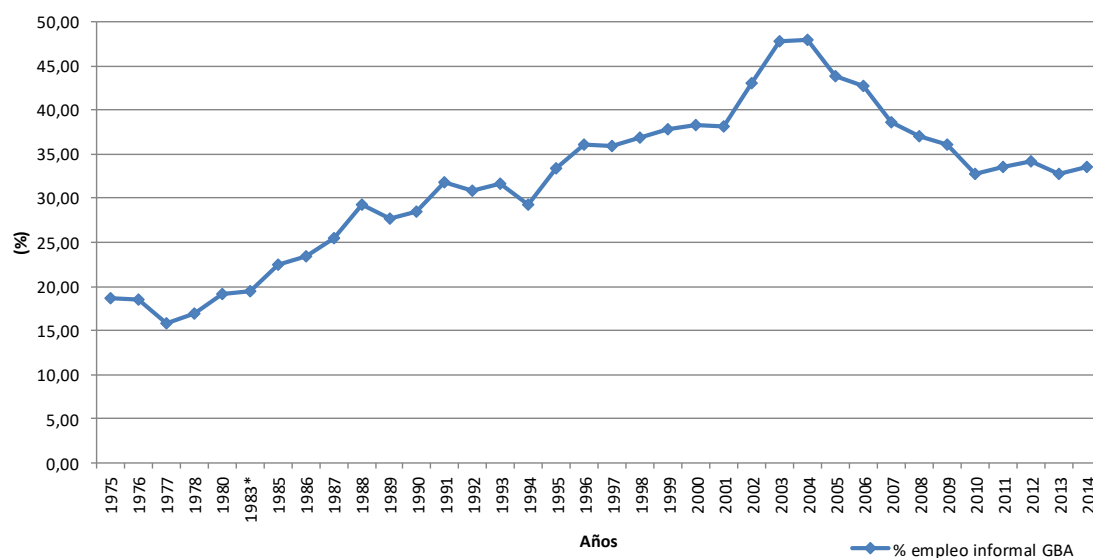
En la Argentina de los noventa dos mil, se logró controlar la inflación mediante la implementación de estrategias de estabilización basadas principalmente en el tipo de cambio, esto llevó en general, a una apreciación de la moneda y a obtener un déficit sostenido en la Cuenta Corriente, que desde 1992 a 2000 estuvo respaldado por un superávit de la Cuenta Capital y financiera, entrada neta de capitales y sólo en 1995 y 2000 se perdieron reservas. Sin embargo, a partir de 2001, la Cuenta Capital y financiera muestra un déficit, salida neta de capitales, en 2001, debido principalmente al resultado del Sector Privado no financiero (SPvNF), determinado principalmente por la partida *Otros activos sin devengamiento de renta* (tenencia de divisas en poder de residentes) y *venta a no residentes de activos financieros internos*, aunque también el Sector Público no financiero contribuyó con el resultado, fundamentalmente debido al mal desempeño de *Títulos* del Gobierno Nacional.

En 2002-2003, ya habiendo abandonado el Plan de Convertibilidad y devaluado la moneda, se obtiene un superávit en la Cuenta Corriente y déficit en la Cuenta Capital y financiera, ahora debido al desempeño del Sector bancario y nuevamente por el SPvNF.

¹²⁶ El Índice Tipo de Cambio Real Multilateral del Banco Central de la República Argentina mide el precio relativo de los bienes y servicios de la economía argentina con respecto a los de un grupo de países con los cuales se realizan transacciones comerciales, la serie se inicia en 1991. Un aumento del ITCRM se interpreta como una depreciación real del peso, ya que se necesitan más unidades de la canasta argentina para adquirir la canasta compuesta de los países socios (o sea, son más fuertes las monedas de los socios tomados en conjunto) y, viceversa, una disminución del ITCRM equivale a una apreciación real del peso. BCRA (2005).

II.5. Información adicional del mercado laboral argentino

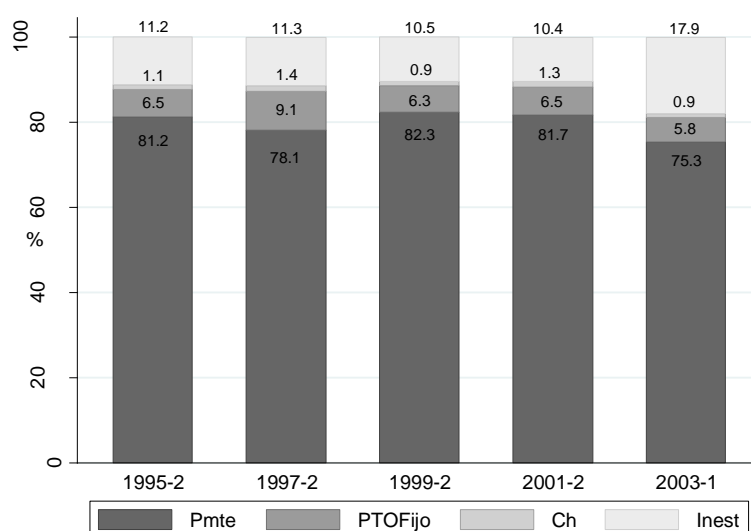
Gráfico II.7A: Empleo informal Gran Buenos Aires (GBA)-Ocupados de 15 a 64 años



Referencia: Por empleo informal se hace referencia a empleo no registrado.

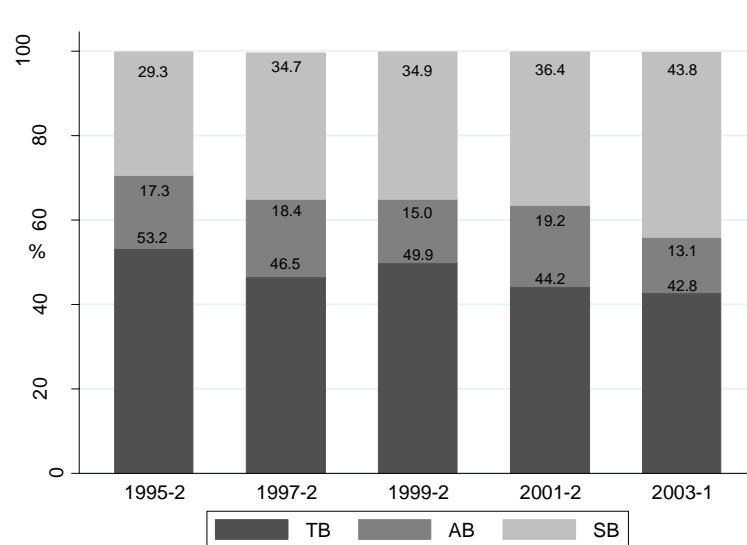
Fuente: Elaboración propia a partir de datos estimados por Mónica Jiménez.

Gráfico II.8A Composición por Estabilidad de la relación laboral: Asalariados interior



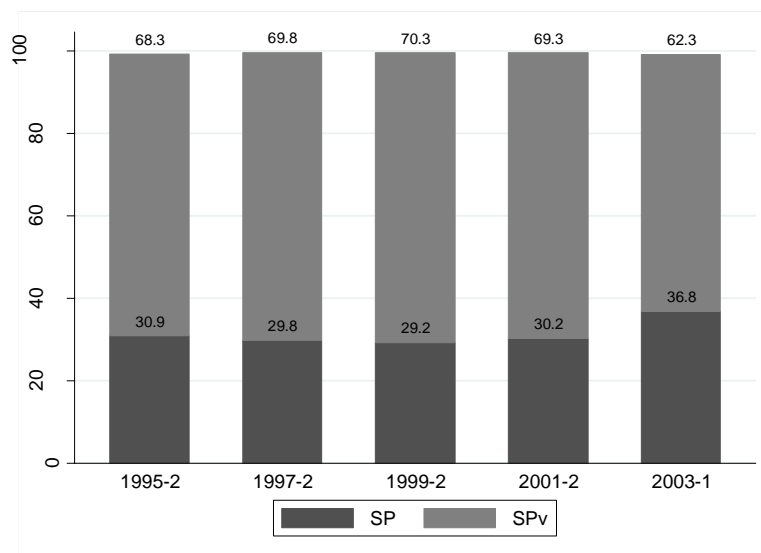
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPHP-INDEC.

Gráfico II.9A: Composición de Asalariados por cantidad de Beneficios Sociales obtenidos de la ocupación. Interior



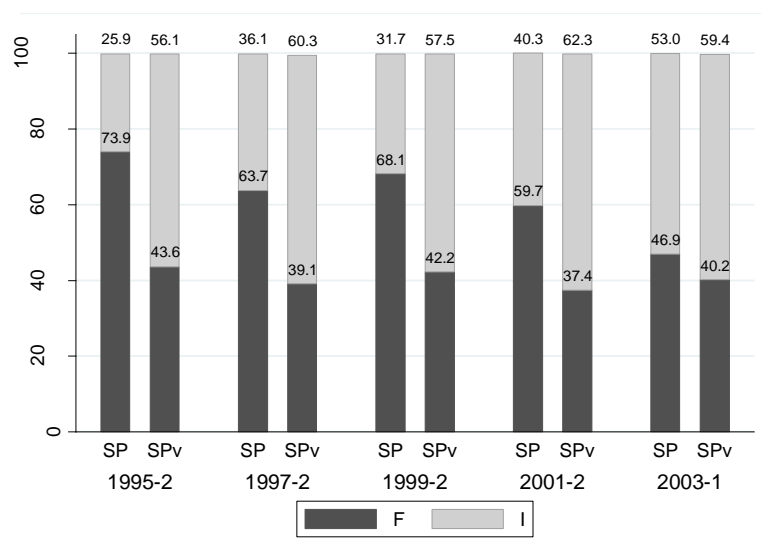
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPHP-INDEC.

Gráfico II.10A: Composición de Asalariados por Sector Público (SP)-Privado (SPv). Interior



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPHP-INDEC.

Gráfico II.11A: Composición de Asalariados en el SP y SPv teniendo en cuenta la formalidad de la ocupación. Interior



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPHP-INDEC.

Anexo III

Revisiones teóricas que fundamentan el marco teórico

Los institucionalistas: La estratificación del mercado de trabajo y el modelo de competencia por el empleo

A fin de comprender mejor el enfoque teórico, que guía este trabajo de tesis doctoral, se recurre a una breve reseña sobre la *economía institucional*. Siguiendo a Hodgson, (2008, p.399), el término *economía institucional* fue empleado por Walton Hamilton en la Reunión de la American Economic Association en 1918.

La teoría económica institucionalista ha surgido, fundamentalmente, para detentar la influencia vis a vis de las instituciones y la conducta humana, muchas veces descuidada en los análisis de la teoría económica neoclásica.

Se diferencian dos corrientes, la “vieja” y “nueva” *economía institucional*, y Hamilton señala cinco proposiciones que contribuyen a describirla. Estas son: 1) Aunque los economistas institucionalistas son entusiastas de dar a sus teorías relevancia práctica, el institucionalismo no es definido en términos de ninguna propuesta política. 2) Se emplean ideas y datos de otras disciplinas tales como la Psicología, Sociología y Antropología, para desarrollar un análisis más rico de las Instituciones y la conducta humana. 3) Las Instituciones son elementos claves de cualquier economía y una de las principales tareas para los economistas es estudiar las instituciones y los procesos institucionales de conservación, innovación y cambio. 4) La economía es un sistema envolvente pero abierto, situado en un ambiente natural, afectado por los cambios tecnológicos, y encastrado en un *amplio grupo de relaciones sociales, culturales, políticas y de poder*. 5) La noción de agente individual maximizador de utilidad es considerado inadecuado y erróneo. Y no se puede considerar al individuo como dado, los individuos son afectados por situaciones institucionales y culturales, Hodgson, (2008, p.400).

Si bien, la quinta y las nociones de poder de la cuarta proposición son características más cercanas a la vieja economía institucional. De acuerdo a Hodgson, (2008, p.406), se puede agregar, que las primeras cuatro características son importantes, pero no suficientes para definir al viejo institucionalismo.

Generalmente, la vieja economía institucional reconoce en sus análisis, la influencia potencial de muchas instituciones sobre los hábitos individuales, concepciones y preferencias. Por lo tanto, el viejo institucionalismo se distingue del mainstream de economía y de la “nueva economía institucional” porque justamente *no asume* como dados ni individuos, ni propósitos, ni funciones de preferencias.

De esta manera, el viejo institucionalismo mantiene la idea de agentes interactivos y parcialmente maleables, mutuamente entrelazados en una red de instituciones que se refuerzan mutuamente y que son parcialmente duraderas, Hodgson, (2008, p.408).

Una visión muy importante, es la consideración que esta corriente de pensamiento hace sobre el *aprendizaje*, reconociendo que el mismo se produce a través y dentro de estructuras sociales. Además, supone que el *aprendizaje* implica adaptación a circunstancias cambiantes y tal adaptación significa la reconstitución de los individuos involucrados, mientras *instituciones* y *cultura* juegan un rol vital en establecer los conceptos y las normas del proceso de aprendizaje Hodgson, (2008, p.410). Y aunque, para los institucionalistas tradicionales el individuo está social e institucionalmente constituido, dentro del propio institucionalismo hay muchas variantes sobre este último supuesto.

Otro aspecto a resaltar, en este caso, sobre los nuevos institucionalistas, es el supuesto de racionalidad limitada, es decir, se suelen considerar agentes que maximizan estratégicamente, sujetos a incertidumbre y a información incompleta sumado a la existencia de costos de transacción, que se identifican con el tiempo, esfuerzo y recursos que se necesitan para informarse, para negociar el intercambio y vigilar el cumplimiento de los acuerdos establecidos entre las partes Toboso (1997, p.12).

Como dos de los enfoques teóricos que se consideran fundamentales para este trabajo de tesis doctoral, corresponden a la corriente institucionalista se ofrece, en este anexo, una síntesis de ellos. Por un lado, la *estratificación del mercado de trabajo* de Piore, resalta la existencia de un mercado de trabajo conformado por estratos, que aglutinan a un conjunto de puestos de trabajo con ciertas características y que a su vez atraen a trabajadores también con determinadas características. Se reconoce, además, la existencia de *un proceso de ajuste*, puesto-trabajador, que implica costes para ambos lados, individuo-empendedor, mientras plantea una dinámica de cadenas de movilidad, constituidas por diversos puestos, que dependerían de la tecnología, de la estabilidad e

incertidumbre de la demanda del producto. Mientras, las cadenas se conforman con los distintos puestos, con el propósito de minimizar los costes de ajuste que supone el paso de un puesto a otro. Por lo tanto, dentro de este modelo, algunos *diferenciales salariales*, podrían reflejar una compensación por *costes de ajustes*.

Por otro lado, en el modelo de competencia por el empleo de Thurow, se enfatiza la forma en que los trabajadores se ensamblan a los puestos de trabajo. Se reconoce en el empleo un *espacio de entrenamiento* y en los individuos, trabajadores potenciales que difieren en cuanto a los costos relativos de entrenamiento requerido, para poder desarrollarse en un puesto. En este caso, la distribución de salarios, estaría determinada principalmente por la distribución de oportunidades de entrenamiento o puestos de trabajo. Se piensa que las particularidades reseñadas en este modelo se agudizan en entornos económicos desfavorables en los cuales se espera, en general, que la oferta de trabajo supere a la demanda.

Anexo IV

IV. 1. Los índices de calidad del empleo

Cuadro IV.1A: Índices de calidad del empleo

Icesse. Interior-GBA

Tiempo	Interior				GBA			
	Icesse prom	Icesse p25	Icesse p50	Icesse p75	Icesse prom	Icesse p25	Icesse p50	Icesse p75
1 95	0,624	0,479	0,667	0,792	0,603	0,438	0,667	0,792
2 95	0,606	0,438	0,667	0,792	0,595	0,438	0,667	0,792
1 96	0,604	0,438	0,667	0,792	0,592	0,417	0,667	0,771
2 96	0,596	0,438	0,667	0,792	0,581	0,417	0,625	0,771
1 97	0,582	0,417	0,625	0,771	0,577	0,417	0,604	0,771
2 97	0,566	0,375	0,604	0,771	0,583	0,417	0,625	0,771
1 98	0,564	0,375	0,604	0,771	0,577	0,396	0,625	0,771
2 98	0,561	0,375	0,583	0,771	0,585	0,417	0,625	0,771
1 99	0,559	0,375	0,583	0,771	0,580	0,417	0,604	0,771
2 99	0,558	0,375	0,583	0,771	0,578	0,417	0,604	0,771
1 00	0,567	0,375	0,604	0,771	0,583	0,417	0,625	0,771
2 00	0,558	0,375	0,583	0,771	0,580	0,417	0,625	0,771
1 01	0,553	0,375	0,583	0,771	0,580	0,417	0,604	0,771
2 01	0,555	0,375	0,583	0,771	0,576	0,375	0,604	0,771
1 02	0,554	0,354	0,583	0,771	0,572	0,375	0,625	0,771
2 02	0,517	0,292	0,563	0,750	0,547	0,333	0,604	0,771
1 03	0,513	0,271	0,542	0,750	0,543	0,333	0,604	0,771
t3 03	0,554	0,333	0,583	0,771	0,558	0,333	0,583	0,771
t4 03	0,546	0,333	0,583	0,771	0,553	0,333	0,583	0,771
t1 04	0,547	0,333	0,583	0,771	0,544	0,333	0,583	0,771
t2 04	0,561	0,375	0,583	0,771	0,551	0,333	0,583	0,771
t3 04	0,554	0,333	0,583	0,771	0,553	0,333	0,583	0,771
t4 04	0,550	0,333	0,583	0,771	0,548	0,333	0,583	0,771
t1 05	0,550	0,333	0,583	0,771	0,544	0,333	0,583	0,771
t2 05	0,557	0,333	0,583	0,771	0,555	0,333	0,583	0,771
t3 05	0,554	0,333	0,583	0,771	0,563	0,375	0,583	0,771
t4 05	0,552	0,333	0,583	0,771	0,560	0,375	0,583	0,771
t1 06	0,559	0,354	0,583	0,771	0,557	0,375	0,583	0,771
t2 06	0,569	0,375	0,583	0,771	0,556	0,333	0,583	0,771
t3 06	0,568	0,375	0,583	0,771	0,564	0,354	0,583	0,771
t4 06	0,570	0,375	0,583	0,771	0,576	0,375	0,604	0,771
t1 07	0,572	0,375	0,604	0,771	0,571	0,375	0,583	0,771
t2 07	0,573	0,375	0,583	0,771	0,582	0,396	0,625	0,771
t4 07	0,577	0,375	0,604	0,771	0,585	0,396	0,583	0,771
t1 08	0,578	0,396	0,625	0,771	0,591	0,438	0,625	0,771
t2 08	0,582	0,396	0,625	0,771	0,603	0,438	0,646	0,792
t3 08	0,581	0,396	0,625	0,771	0,598	0,438	0,646	0,771
t4 08	0,589	0,396	0,625	0,771	0,601	0,438	0,646	0,792
t1 09	0,609	0,438	0,667	0,771	0,626	0,458	0,688	0,792
t2 09	0,615	0,438	0,667	0,792	0,630	0,458	0,688	0,833
t3 09	0,620	0,438	0,688	0,792	0,625	0,458	0,688	0,792
t4 09	0,619	0,438	0,688	0,792	0,622	0,458	0,688	0,792
t1 10	0,613	0,438	0,688	0,771	0,632	0,500	0,688	0,792
t2 10	0,617	0,438	0,688	0,813	0,628	0,458	0,688	0,792
t3 10	0,623	0,438	0,688	0,792	0,624	0,458	0,677	0,813
t4 10	0,628	0,458	0,688	0,833	0,642	0,500	0,688	0,833
t1 11	0,623	0,458	0,688	0,792	0,635	0,500	0,688	0,792
t2 11	0,629	0,458	0,688	0,833	0,634	0,500	0,688	0,833
t3 11	0,624	0,458	0,688	0,792	0,640	0,500	0,688	0,833
t4 11	0,629	0,458	0,688	0,833	0,640	0,500	0,688	0,833
t1 12	0,624	0,458	0,688	0,792	0,642	0,500	0,698	0,792
t2 12	0,627	0,458	0,688	0,833	0,636	0,500	0,688	0,833
t3 12	0,628	0,458	0,688	0,813	0,636	0,500	0,688	0,833
t4 12	0,628	0,458	0,688	0,792	0,638	0,500	0,688	0,833
t1 13	0,626	0,458	0,688	0,792	0,642	0,500	0,708	0,792
t2 13	0,634	0,458	0,688	0,833	0,634	0,500	0,688	0,833
t3 13	0,637	0,458	0,688	0,833	0,636	0,500	0,688	0,833
t4 13	0,639	0,479	0,688	0,833	0,639	0,500	0,688	0,833
t1 14	0,632	0,479	0,688	0,792	0,644	0,521	0,708	0,833
t2 14	0,639	0,479	0,688	0,833	0,645	0,500	0,708	0,833
t3 14	0,637	0,500	0,688	0,833	0,642	0,500	0,688	0,833
t4 14	0,635	0,458	0,688	0,833	0,646	0,500	0,708	0,833
t1 15	0,637	0,479	0,708	0,792	0,640	0,500	0,688	0,818
t2 15	0,648	0,500	0,708	0,833	0,648	0,521	0,708	0,833

Cuadro IV.2A: Cálculos de estadísticos de distribución Ice. Interior-GBA

Tiempo	Interior				GBA			
	Ice prom	Ice p25	Ice p50	Ice p75	Ice prom	Ice p25	Ice p50	Ice p75
1 95	0,620	0,505	0,664	0,759	0,591	0,469	0,613	0,743
2 95	0,605	0,464	0,656	0,755	0,585	0,455	0,605	0,743
1 96	0,603	0,464	0,652	0,752	0,582	0,439	0,602	0,743
2 96	0,595	0,460	0,643	0,749	0,572	0,410	0,598	0,740
1 97	0,585	0,446	0,618	0,744	0,571	0,417	0,595	0,739
2 97	0,571	0,411	0,603	0,738	0,574	0,424	0,598	0,740
1 98	0,569	0,414	0,601	0,736	0,570	0,407	0,597	0,739
2 98	0,567	0,411	0,597	0,736	0,576	0,420	0,597	0,742
1 99	0,565	0,407	0,597	0,735	0,571	0,413	0,595	0,740
2 99	0,563	0,407	0,595	0,734	0,568	0,414	0,594	0,738
1 00	0,570	0,414	0,602	0,736	0,572	0,419	0,595	0,740
2 00	0,563	0,408	0,596	0,736	0,570	0,410	0,596	0,739
1 01	0,560	0,403	0,593	0,733	0,568	0,411	0,595	0,736
2 01	0,559	0,403	0,593	0,731	0,564	0,391	0,596	0,738
1 02	0,555	0,389	0,593	0,733	0,559	0,401	0,593	0,736
2 02	0,524	0,332	0,564	0,719	0,534	0,338	0,583	0,730
1 03	0,520	0,330	0,546	0,713	0,529	0,334	0,574	0,728
t3 03	0,556	0,385	0,592	0,737	0,565	0,392	0,594	0,741
t4 03	0,550	0,375	0,589	0,737	0,561	0,392	0,589	0,739
t1 04	0,552	0,381	0,591	0,734	0,553	0,387	0,588	0,737
t2 04	0,563	0,392	0,596	0,739	0,559	0,389	0,591	0,738
t3 04	0,558	0,386	0,593	0,739	0,560	0,386	0,595	0,741
t4 04	0,555	0,379	0,591	0,739	0,556	0,383	0,590	0,741
t1 05	0,555	0,382	0,592	0,738	0,554	0,384	0,591	0,735
t2 05	0,561	0,388	0,594	0,740	0,563	0,385	0,594	0,742
t3 05	0,559	0,385	0,593	0,739	0,570	0,407	0,596	0,743
t4 05	0,558	0,384	0,594	0,741	0,568	0,399	0,596	0,743
t1 06	0,564	0,393	0,597	0,740	0,566	0,399	0,598	0,741
t2 06	0,573	0,405	0,603	0,743	0,566	0,396	0,595	0,743
t3 06	0,573	0,407	0,603	0,744	0,573	0,398	0,599	0,748
t4 06	0,575	0,409	0,604	0,744	0,583	0,416	0,608	0,750
t1 07	0,577	0,412	0,611	0,744	0,578	0,423	0,604	0,744
t2 07	0,578	0,412	0,607	0,747	0,587	0,439	0,620	0,750
t4 07	0,581	0,416	0,609	0,747	0,589	0,432	0,604	0,750
t1 08	0,582	0,421	0,620	0,746	0,595	0,457	0,620	0,751
t2 08	0,585	0,422	0,616	0,747	0,604	0,465	0,641	0,755
t3 08	0,584	0,421	0,618	0,747	0,600	0,471	0,638	0,751
t4 08	0,592	0,433	0,630	0,750	0,602	0,467	0,640	0,755
t1 09	0,608	0,459	0,660	0,753	0,624	0,499	0,674	0,762
t2 09	0,612	0,457	0,662	0,759	0,627	0,491	0,674	0,786
t3 09	0,617	0,466	0,669	0,761	0,623	0,482	0,670	0,767
t4 09	0,617	0,465	0,669	0,762	0,620	0,481	0,669	0,769
t1 10	0,611	0,464	0,666	0,754	0,629	0,518	0,672	0,766
t2 10	0,615	0,455	0,668	0,772	0,625	0,491	0,667	0,768
t3 10	0,620	0,470	0,672	0,764	0,622	0,480	0,668	0,777
t4 10	0,624	0,481	0,673	0,781	0,638	0,520	0,680	0,789
t1 11	0,620	0,477	0,672	0,757	0,631	0,522	0,676	0,763
t2 11	0,625	0,476	0,675	0,787	0,631	0,512	0,675	0,788
t3 11	0,621	0,474	0,672	0,765	0,636	0,522	0,676	0,789
t4 11	0,626	0,484	0,676	0,784	0,637	0,519	0,681	0,786
t1 12	0,622	0,485	0,675	0,759	0,638	0,524	0,685	0,767
t2 12	0,624	0,475	0,674	0,781	0,632	0,509	0,679	0,791
t3 12	0,625	0,482	0,675	0,776	0,632	0,517	0,677	0,790
t4 12	0,625	0,484	0,675	0,764	0,634	0,518	0,677	0,791
t1 13	0,624	0,481	0,675	0,757	0,639	0,528	0,686	0,766
t2 13	0,629	0,487	0,678	0,787	0,631	0,521	0,675	0,788
t3 13	0,632	0,493	0,681	0,784	0,633	0,521	0,675	0,786
t4 13	0,634	0,497	0,683	0,785	0,635	0,521	0,678	0,790
t1 14	0,628	0,497	0,678	0,758	0,639	0,529	0,688	0,783
t2 14	0,633	0,493	0,682	0,789	0,639	0,527	0,686	0,790
t3 14	0,632	0,506	0,680	0,780	0,637	0,523	0,678	0,785
t4 14	0,630	0,486	0,679	0,782	0,640	0,527	0,686	0,791
t1 15	0,631	0,497	0,684	0,764	0,636	0,528	0,677	0,775
t2 15	0,641	0,515	0,701	0,792	0,642	0,528	0,689	0,789

IV.2. Estadística de los covariados

Cuadro IV.3A: Covariados

	Interior							
	may-96		may-02		2º trim. 2008		2º trim. 2015	
	%		%		%		%	
Muestra	21594		14198		13535		12991	
Edad promedio	35,6			37,1	37,3		38,5	
Desvío estandar	(11,07)			(11,3)	(11,9)		(11,7)	
Sector Público	8226	38,1	5446	38,4	3963	29,3	4096	31,5
Sector Privado	12163	56,3	8004	56,4	8204	60,6	7782	59,9
Ns/Nc	1205	5,6	748	5,3	1368	10,1	1113	8,6
Educación								
Primaria I	1832	8,5	887	6,3	657	4,9	350	2,7
Primaria C	5463	25,3	3111	21,9	2460	18,2	1847	14,2
Secundaria I	4627	21,4	3293	23,2	2404	17,8	2126	16,4
Secundaria C	4501	20,8	2800	19,7	3411	25,2	3831	29,5
SupUnivI	2042	9,5	1702	12,0	1901	14,1	1789	13,8
SupUnivC	3081	14,3	2401	16,9	2702	20,0	3048	23,5
Ns/Nc	48	0,2	4	0,0	-. -	-. -	-. -	-. -
Sexo								
Mujeres	8804	40,8	6384	45,0	5956	44,0	5679	43,7
Hombres	12790	59,2	7814	55,0	7579	56,0	7312	56,3

	GBA							
	may-96		may-02		2º trim. 2008		2º trim. 2015	
	%		%		%		%	
Muestra	2900		2721		2743		3343	
Edad promedio	35,5			36,7	37,4		38,7	
Desvío estandar	(12,24)			(11,8)	(12,4)		(12,1)	
Sector Público	438	15,1	537		410	15,0	615	18,4
Sector Privado	2279	78,6	2030		1777	64,8	2038	61,0
Ns/Nc	183	6,3	154		556	20,3	690	20,6
Educación								
Primaria I	202	6,97	136	5,0	100	3,7	108	3,2
Primaria C	844	29,1	607	22,3	521	19,0	568	17,0
Secundaria I	559	19,28	554	20,4	434	15,8	574	17,2
Secundaria C	554	19,1	462	17,0	703	25,6	954	28,5
SupUnivI	354	12,21	441	16,2	435	15,9	440	13,2
SupUnivC	375	12,93	521	19,2	550	20,1	699	20,9
Ns/Nc	12	0,41	-. -	-. -	-. -	-. -	-. -	-. -
Sexo								
Mujeres	1112	38,34	1193	43,8	1226	44,7	1450	43,4
Hombres	1788	61,66	1528	56,2	1517	55,3	1893	56,6

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos INDEC-EPHP y EPHC.